

Keskustelu yliopiston uudesta palkkausjärjestelmästä

- akateemisten arvojen murtaja vai toiveiden täyttäjä ?

Pro Gradu -tutkielma
Heli Kynkäänniemi
Huhtikuu 2008
Helsingin yliopisto
Käyttätymistieteellinen tiedekunta
Kasvatustieteen laitos

Benjaminille kiitos leikeistä ja elosta.

Tommille kiitos rahkaudesta ja arjesta.

SISÄLLYS

1. Johdanto	3
2. Hallinta	4
2.1 Hallinnan käsitteellinen kehys	4
2.2 Hallinnan tutkiminen	6
2.3 Hallinnan analyysin kehys	8
2.3.1 Hallinnan kohde	9
2.3.2 Hallinta keinojen ja ajattelutapojen verkkona	10
3. Valta	12
3.1 Valta yliopiston hallinnassa	12
3.2 Valta-analyysi	13
4. Uusi julkisjohtaminen	17
5. Yliopisto	20
5.1 Suomalainen yliopisto - sivistysyliopistosta tulosvastuuyliopistoksi	20
5.2 Kansainvälinen näkökulma korkeakoulutukseen	25
5.2.1 Tietotalous -länsimaisen korkeakoulutuksen uusi kehys	25
5.2.2 Instituutio muutoksessa	27
5.2.3 Onko akateeminen professio rapistumassa?	31
6. Yliopiston palkkausjärjestelmän muutos	34
6.1 Palkitsemisen perusteista	34
6.2 Yliopiston uusi palkkausjärjestelmä	37
7. Suoritusarviointi yliopistossa	40
7.1 Muuttunut suoritusarviointi ja sen merkitys yliopistossa	40
7.2 Suoritusarviointi hallinnan tapana	42
7.3 Suoritusarvioinnin vaikutukset	44
8. Tutkimustehtävä	46
9. Aineiston lukeminen	47
10. Tutkimuksen toteutus	50
10.1 Aineiston kuvaus	50
10.2 Aineiston tulkinta	51
11. Yhteisöllinen ja yksilöllinen akateeminen työ	52
11.1 Resurssit	53
11.2 Asemat	56
11.3 Identiteetti	59
11.4 Autonomia	63
11.5 Yhteen veto akateemisen työn puhetavoista	66

12. UPJ-vastarinta ja -kannatus	67
12.1 UPJ-vastarinnan ymmärtäminen	67
12.1.1 Vertaisarviointi	68
12.1.2. Totuuden tavoittelu	68
12.1.3 Kutsumustyö	69
12.1.4 Akateeminen yhteisö	70
12.1.5 Vapaa ajattelu	71
12.1.6 Autonominen yliopisto	71
12.1.7 UPJ-vastarinnan tulkinta yhteisöllisen puhutavan valossa	72
12.2 UPJ-kannatuksen ymmärtäminen	74
12.2.1 Yksilön työsuoritus näkyväksi	74
12.2.2 Valtarakenteiden rikkominen	75
12.2.3 UPJ-kannatuksen tulkinta yksilöllisen puhutavan valossa	76
 13. Johtopäätökset	 77
 14. Pohdinta ja tutkimuksen arviointi	 85
 Lähteet	 90

1. Johdanto

Ensimmäisen tutkimusseminaarin aikana uppouduin korkeakoulukirjallisuuteen ymmärtääkseni sitä, miten yliopistosta keskustellaan. Seminaarin loppuvaiheessa huomasin olevani maastossa, jossa toisaalta korostui yliopiston menettäminen ja toisaalta kehityslinja, jossa uusien toimintamallien käyttöönotto oli tavoiteltavaa.

Yhtenä esimerkkinä uudesta mallista on yliopiston uusi palkkausjärjestelmä (UPJ), johon siirryttiin keväällä 2005. Siinä palkkaus sidotaan esimiehen antamaan suoritusarviointiin työnvaativuuden ja henkilökohtaisen suoriutumisen mukaan. Uudistus herätti keskustelua, joista yhden aloitti valtio-opin professori Heikki Patomäki avoimella kirjeellään rehtorille. Kirjeessään hän perusteli, miksi palkkausjärjestelmän käyttöönotolla on negatiiviset vaikutukset yliopistoinstituutiolle ja ilmoitti eroavansa laitoksen johtajan paikalta. Tästä blogista muodostui kanava, jonka kautta yliopistolaiset keskustelivat UPJ:stä, yliopistosta ja yliopistotyöstä.

Lähtökohtani tässä tutkimuksessa on ymmärtää, mistä tässä keskustelussa on oikein kysymys, ja miten keskustelua voi ymmärtää. Miksi UPJ:ää vastustetaan ja miksi sitä kannatetaan ja miten "leiriytymistä" on mahdollista ymmärtää. Käsitteellistän UPJ:n vallan tekniikaksi, joka otetaan käyttöön yliopistossa. Siihen liittyy suoritusarviointi, johon on määritelty sanalliseen muotoon akateemisessa työssä tärkeinä pidetyt sisällöt. Yliopistossa aiemmin vallinneen vertaisarvioinnin on arvioitu muuttuvan suoritusarvioinnin myötä yksilön suoritusta korostavaksi. Aineistoni ajoittuu tällaisen uudenlaisen arviointikulttuurin tulon, ja siihen, miten UPJ:stä siinä hetkessä puhutaan ja miten sitä voi ymmärtää.

Tutkimukseni on osa Valta, ylikansalliset hallintojärjestelmät ja uusi yliopiston johtamistapa Suomessa –hanketta, jota johtavat professori Risto Rinne ja professori Hannu Simola.

2. Hallinta

Tässä luvussa kerron hallinnan teoriasta, joka on tutkimusprosessini keskeinen teoria. Tyypillisesti hallinnan analyysiä käytetään esimerkiksi historiallisten totuusregiimien avaamisessa. Omassa tutkimuksessani hyödynnän hallinnan teoriaa tutkimukseni lähtökohtana eli määrittelen UPJ:n hallinnan tekniikaksi.

2.1 Hallinnan käsitteellinen kehys

Hallintamentaliteetissa (*governmentality*) korostuu ajattelu kollektiivisena toimintana. Kyse ei ole kuitenkaan yksilön käsityksistä, vaan niistä tiedonmuodoista, jotka ympäröivät ihmisiä. Mentaliteetti on sisäistettyä, jolloin toimintaa ja ajattelutapoja ei kyseenalaisteta, vaan ne hyväksytään itsestäänselvyyksinä. (Dean 1999, 16–18.) Hallintamentaliteettia voidaan tarkastella myös uutena tapana ajatella ja hallita (Foucault 1991 Deanin 1999, 19 mukaan).

Hallintaa voidaan lähestyä fraasin ohjaamisen ohjaaminen "conduct of conduct" kautta, joka viittaa siihen, että ihminen hallitsee itseään säätelemällä omaa toimintaansa suhteessa johonkin normiin, joka on useimmiten ulkopuolelta eksplisiittisesti annettu, ja jonka toteutumista valvoo tietyt ihmiset. Ennakkooletuksena on, että ihmisen toimintaa on mahdollista säädellä ja ohjata. Ohjaamisen mahdollistavat erilaiset tekniikat ja tiedon muodot, joiden kautta ihmisten halut, toiveet, mielenkiinnonkohteet ja uskomukset muuttuvat. Hallintaan liittyy vahva usko mahdollisuuteen, että sen avulla on mahdollista saavuttaa päämäärät, joilla saavutetaan jotain parempaa. Tämä on hallinnan *telos*; päämäärä, johon sisältyy aina jonkinlainen käsitys siitä, millaisia parannuksia tavoitellaan. Toiminta ei ole kuitenkaan ennustettavaa sillä tavalla, että lopputulos voitaisiin suoraan päätellä, vaan hallinnan seuraukset voivat olla suhteellisen ennustamattomia. (Dean 1999, 10–11, 33.)

Sekä Dean (1995, 561–562; 1999, 11–15) että Rose (1999, 93–97, 234) korostavat hallintaan liittyvää itsesäätelyn aspektia, jonka perustana on yksilöiden taipumus säädellä omaa toimintaansa. Pelkkä ulkopuolinen toiminnan ohjaus ei riitä, vaan

ihmisten on sisäistettävä kieli ja ajattelun kehykset, jotka mahdollistavat tietyn ajattelutavan hallinnasta ja toimimisen niiden mukaan. Hallinnan ihmiskuva on vapaa ja aktiivinen yksilö, joka pystyy ajattelemisen ja toiminnan lisäksi myös kontrolloimaan sekä itseä että muita. Keskiössä (locus) on itsesäätelyyn kykenevä yksilö, joka tekee valintoja tietyssä tilassa, jossa hallinnan välineiden sisäistäminen merkitsee samalla kiinnittymistä tiettyyn siihen tilaan, joka tarjoaa mahdollisuuden ja pakon valita.

Yksilön autonomia perustuu siihen, että hän muodostaa itseensä uuden suhteen, jossa minuus on tiedon ja muokkauksen kohde. Tässä prosessissa elämisestä tulee oppimisprosessi, jossa ihminen on sidottu intensiiviseen itsensä muokkaamiseen niiden välineiden ja sanastojen avulla ja suuntaan, joita hänelle tuotetaan. Yksilö ei tule subjektiksi yksinään, vaan hän tulee subjektiksi asiantuntijan avulla, joka määrittelee teknologiat ja tiedon, joka ohjaa yksilöä. Ihmistä ohjaa sisäistetty moraali, jonka mukaan hän on täysin vastuussa itsestään ja omasta muutoksestaan. Historiallinen kehitys on tuottanut vallitsevaksi diskurssiksi olotilan, jossa loputon muuttuminen täysin normaalia. Jatkuvan kehittymisen takeena on ihmisen kyky ja halu toimia, koetella rajojaan. (Rose 1999, 93–97, 234)

Hallinta on ymmärrettävä suhdeverkkona, jossa sen elementit, kielellisyys, toiminta ja välineet, kietoutuvat yhteen ja määrittävät toisiaan. Esimerkiksi hallintaan liittyvä ajattelu voidaan kiteyttää johonkin yleiseen ohjelmatekstiin, joka alkaa sitten ohjata toimintaa. Kielen avulla tehdään näkyväksi ja nimetään erilaiset totuudet, joille itsesäätely perustuu. Nimeämisprosessissa rakennetaan käsitystä normaalista olemisesta, jota tuetaan vielä erilaisten kuvausten ja tilastollisten lukujen avulla. (Rose 1999, 3–4, 28–29.)

Jaetun diskurssin rakentuminen on seurausta siitä, että ihmiset havaitsevat olemisensa ja suhteensa ympäröivään todellisuuteen samanlaisen ymmärryksen läpäisemänä. Hallinta on riippuvainen ihmisten kyvystä sisäistää julkidiskurssi ohjaamaan omaa toimintaansa. Koska kuvaus todellisuudesta on kielellinen, se ei muutu todelliseksi noin vain, vaan se pitää kääntää (*translation*), jotta se alkaisi ohjata ajattelua ja toimia hallinnan välineenä. Kääntäminen saa aikaan sen, että

makrotasolla käyttöön otettu ohjelma tihkuu mikrotasolle. Toimijoilla on jaettu käsitys tilanteesta, koska yhteinen kieli ja kieleen sidottu ajattelun logiikka muodostaa yhdyssiteitä heidän välilleen. Kääntämismekanismi on epätäydellinen, johon kohdistuu paljon paineita ja vääristymiä. (Rose 1999, 49–51.)

2.2 Hallinnan tutkiminen

Hallintaa voidaan tutkia normatiivisesti arvioimalla toimivia hallinnan tapoja tai sitä voidaan tutkia sosiologisella otteella, jolloin kuvataan niitä malleja ja rakenteita, jotka ovat seurausta poliittisesta toiminnasta. Normatiivisessa tutkimuksessa arvioidaan hallinnan toimivuutta ja esimerkiksi ohjelmien tehokkuutta sekä annetaan arviointeja siitä, millaiset on hyviä tai huonoja hallintatapoja. Sosiologisessa tutkimusotteessa kuvataan malleja ja rakenteita, jotka ovat seurausta poliittisten toimijoiden vuorovaikutuksesta, mutta siinä hylätään valtio poliittisena toimijana ja se, että valtion rakenteet vaikuttavat. (Rose 1999, 16–18.)

Hallinnan analyysi (*analytics of governmentality*) eroaa hallinnan sosiologiasta siten, että siinä hylätään perinteisesti käytetyt, kaiken kattavat teoriat. Analyysi on empiiristä ja se kohdistuu tietämisen ja toimimisen kautta kerrostuneeseen totuusregiimiin, joka toteutuu jossain kontekstissa. Tarkoituksena ei ole muodostaa kaikenkattavaa yleisteoriaa, vaan huomio kiinnittyy auktoriteettien, teknologioiden ja konfliktien monimuotoisuuteen ja niiden kokemisen moniäänisyyteen, muuttuvuuteen ja kontekstuaalisuuteen. Analyysin avulla avataan näkökulma diskursiiviseen tilaan ja sen ristiriitoihin, vallanjakautumiseen ja -muodostumiseen ja tapoihin, joiden kautta totuus muokkaa ihmisten olemista ja ajattelua ja tekee ihmisistä hallittavia. Tällaisella paljastavalla analyysillä on emansipatorinen tarkoitus, sillä analyysi "avaa tilan kriittiselle ajattelulle" kysymällä, miten jonkun ilmiön oleminen tässä ajassa mahdollistuu ja miten se hyväksytään osaksi todellisuutta. Hallinta avautuu analysoimalla ajatuskulkuja, erilaisten ohjelmien onnistumisia ja epäonnistumisia, toimintaa ja vastatoimintaa. (Rose 1999, 19–21.)

Hallinnan analyysin lähtökohtana ovat ne erityiset kontekstit ja tilanteet, joissa hallinta kyseenalaistuu ja joissa se tulee näkyväksi. Analyysi rakentuu kysymyksille,

miksi ja miten hallitaan, mitä seurauksia hallinnasta on ja millaisten olosuhteiden vallitessa hallinta mahdollistuu. Analyysissa avataan sitä, miten valtaa käytetään hallinnan kautta erilaisilla kentillä ja miten hallinta muuttuu. Se, millaisena valta näyttäytyy, on seurausta hallinnasta ja niistä muutoksista, joita hallinnan kentällä tapahtuu. Hallinnan analyysissa ei ole mahdollista kiteyttää sen elementtejä tiettyyn pisteeseen, vaan hallintaregiimi on ymmärrettävä verkkona, jonka keskeisiä elementtejä ovat valta, totuus ja identiteetti. (Dean 1999, 18–19, 27–30.)

Hallinnan analyysi on sekä kriittistä että eettistä. Kriittiseksi sitä voidaan sanoa, koska siinä paljastetaan hallittavan tilan rajat ja rakentuminen eksplikoimalla itsestäänselvyydet, jotka me sisäistämme totuudeksi, näin pystytään hylkäämään se, että ne otetaan luonnollisina ja annettuina. Eettistä analyysi on, koska se tarjoaa mahdollisuuden nähdä asiat toisella tavalla ja toimia itsemme parhaaksi. Hallinnan analyysi ei tarkoita sitä, että yksinkertaistetaan hallinnan monimuotoisuus johonkin kiteytyneeseen, yksiselitteiseen muotoon, vaan sen tarkoitus on päinvastainen sikäli, että ristiriitaisuus ja rajojen määrittäminen pitäisi saada paljastettua. (Rose 1999, 19, 59, 97; Dean 1999, 36–37.)

Analyysin kohteena ovat itsestäänselvyyksinä hyväksytyt totuudet ja niiden rakentuminen, jolloin paljastetaan hallinnan muodot ja käyttö ja vahvistetaan ihmisten kykyä reflektiiviseen toimintaan ja hallinnan vastustamiseen. (Dean 1999, 35–38.) Rosen näkökulma (1999, 23–24) hallinnan analyysiin on se, että hallinnan temaattiset välineet paikallistetaan hallinnan kentälle uudestaan. Kyse on siitä, miten vanhat ja uudet hallinnan mallit ovat keskinäisessä vuorovaikutuksessa: miten uusi hallinnan tapa ”sujahtaa” vanhoihin kehyksiin ja vastavuoroisesti siitä, millaisiksi vanhat hallinnan tavat muodostuvat, kun konteksti muuttuu.

Tutkijan tehtävänä ei ole ottaa kantaa asioiden oikeellisuuteen, vaan horjuttaa totuuksia ja sitä kautta tukea ihmisten kykyä toimia vastuullisina yksilöinä. Hallinnan analyysin avulla pitää tehdä hallinnan tavan rajat ja olomuoto näkyväksi, mutta sen avulla ei saa tehdä arvoarvostelmia. Se avaa tilan ihmisille, jossa he voivat toimia oman ymmärryksensä varassa, ”paremman puolesta”. Tarkoituksena ei ole uuteen

valtaregiimiin pakottaminen, vaan luottamus ihmisten kykyyn toimia vastuullisesti. (Rose 1999, 276–283.)

Hallinnan analyysi muodostaa suhteen laajempien rakenteiden ja yksilön välille tarjoamalla kehyksen ja kielen, jolla ymmärtää hallinnan kentän ja yksilöiden identiteetin välistä yhteyttä. Se pitää avata neljän ulottuvuuden kautta, joiden avulla yksilö hallitsee itseään. Ensimmäiseksi pitää ymmärtää, mikä on se ontologinen ulottuvuus, jonka mukaan haluamme itseämme hallita, mikä on se näkyväksi tehty, joka meitä ohjaa. Toinen ulottuvuus on ymmärtää niitä tapoja, joilla itseämme hallitsemme. Kolmantena on tarkasteltava sitä, millaisen subjektiviteetin kautta ihmiset ovat hallittavissa: mikä on se sisäistynyt ajatus normaaliudesta, johon itseämme vertaamme. Viimeisenä haetaan vastausta kysymykseen, miksi meitä hallitaan tai miksi hallitsemme itseämme. Kaikkiin hallinnan käytäntöihin sisältyy ajatus päämäärästä, joka halutaan hallinnan avulla saavuttaa. Hallinnassa on mukana aina tietty utooppinen elementti, mikä tarkoittaa sitä, että hallinta ei ole pelkästään auktoriteetin harjoittamista. Siihen liittyy uskomus siihen, että hallinta on mahdollista, ja että halutut tavoitteet saavutetaan. (Dean 1999, 13–23, 33.)

2.3 Hallinnan analyysin kehys

Analyysia varten muotoilen kehyksen, jonka avulla tarkastelen hallintaa. Malli perustuu Rosen (1999) ja Deanin (1995, 1999) teorioihin. Ensimmäisen ulottuvuuden muodostavat hallinnan kohde, johon kuuluvat sekä hallittavan tilan rajaaminen että vapaan subjektin luominen. Niihin sisältyvänä ajatuksena on se, että hallinnan onnistuminen vaatii kohteen muodostamista ja rajaamista. Toinen ulottuvuus rakentuu tarkentamalla analyysi niihin keinoihin ja tapoihin, joiden avulla hallintaa toteutetaan. Keskeistä on, että hallinnan kohteet sisäistyvät tavoiksi ajatella ja toimia. Kaikki neljä kehyksen elementtiä ovat keskinäisessä riippuvuussuhteessa siten, että yhden muuttuessa toisetkin muuttuvat. Muotoilemani kehys on yksi versio hallinnan teoriasta, johon olen siis yhdistänyt kaksi tapaa hahmottaa hallintaa.

2.3.1 Hallinnan kohde

Hallittava tila

Hallinta mahdollistuu muotoilemalla abstrakti tila, jolla hallittava yhteisö ympäröidään. Tilalle luodaan kuvitteelliset rajat, jotka tuottavat ajattelun tavat ja olemisen järjestyksen. Tilan tuottaminen tapahtuu siten, että "eletyt kokemukset murskataan" ja niiden jättämä tyhjiö täytetään uusilla käsitteillä ja representaatioilla, jotka alkavat toimia kokemuksina ja havaitsemisen välineinä. Tila ei ole selkeästi rajattavissa oleva fyysinen kokonaisuus, vaan se syntyy erilaisten käytäntöjen kautta, jossa ajattelua aletaan tuottaa erilaisten virallisten mittarien ja määritelmien kautta. (Rose 1999, 31–33; Dean 1999, 30.)

Käsitykset tilasta ja visuaalisuudesta korostuvat, jolloin taustalla on ajatus siitä, että tila on hallittavissa, kun se eksplikoidaan. Kun tila tehdään näkyväksi, se antaa mahdollisuuden nähdä, millaiseksi hallittava tila on rakentunut, keitä siihen kuuluu, miten ihmiset liittyvät toisiinsa tietyissä konteksteissa, miten hallinta rakentuu ja rakennetaan. Rajojen muodostaminen tapahtuu materiaalisin välinein siten, että niihin tuotetaan tietoa siitä, mitä halutaan mitata tai arvioida, jolloin tiettyjä asioita korostetaan ja tiettyjä jätetään huomiotta. (Dean 1999, 30–31.)

Tässä tutkimuksessa käsitän hallittavalla tilalla yliopistoinstituution, joka rakentuu diskursiivisissa käytännöissä. Yliopisto näyttäytyy kehämäisenä, jossa on kohtalaisen pysyvä ydin ja ulkokehät ovat muuttuvia. Tämä rakennelma määrittäyty keskusteluissa ja toiminnassa. Se on argumentatiivinen tila, jossa merkittävässä roolissa on keskustelu käytännöistä, joiden kautta yliopisto saa merkityksen ja identiteetin; yliopisto kiinnittyy toimintaan, ei abstrakteihin periaatteisiin. (Barnett 2003, 197–203.) Hallittavaa tilaa voidaan ajatella näkyvyytenä,

Hallittavat yksilöt

Tässä tarkastellaan identiteettien muodostumista ja rakentumista, jolloin nähdään, millaisten identiteettien ja ihmiskäsityksien kautta hallinta toimii ja millaisia

muutoksia hallinnan käytännöt identiteetteihin tuovat, millaisia piirteitä liitetään yksilöön, yhteisöön tai auktoriteettiin, ja millaista ihmiskuvaa rakennetaan. Hallinnan avulla tuotetaan ja tuetaan tiettyjen piirteiden, kykyjen, ominaisuuksien ja statusten kehittymistä ja muuntumista. Kyse on siitä, että toimijat pystyvät peilaamaan itseään näihin ja muuttamaan itseään niiden mukaisiksi. (Dean 1999, 32–33.) Identiteetti muodostuu julkisen ja yksityisen leikatessa. (Dean 1995, 560–561).

Ihmisellä on kaksinaisluonne, sillä hän tarkkailee jatkuvasti itseään ja erilaisia diskursseja ymmärtääkseen paremmin sitä, miten hänen pitää hallita itseään ja muokkaa itseään, valintojaan, halujaan, pyrkimyksiään, tarpeitaan ja elämäntyyliään. (Dean 1999, 12–14.) Subjekti on enemminkin muoto (engl. form), joka muuttaa itseään suhteessa siihen, minkä hän uskoo olevan totta. Kyse ei ole kuitenkaan itsensä muotoilusta, vaan itsen muotoilu on toimintaa, jolla on historialliset ja kulttuuriset reunaehdot ja joihin suhteessa yksilö kyseenalaistaa itsensä. Tässä prosessissa korostuu itsen muokkaaminen, joka on osittain tietoista ja osittain tiedostamatonta. (Dean 1995, 562–564.) Tuotettu tieto muokkaa yksilöitä, ei toisin päin ja että kyse on siitä, miten tiedon avulla tehdään identiteettiä olennaisena kuuluvat asiat merkityksellisiksi. (Gunn 2006, 711.)

2.3.2 Hallinta keinojen ja ajattelutapojen verkkona

Hallinnan analyysissä on Deanin (1999) mukaan keskittyttävä niihin käytäntöihin, joissa hallinta toteutuu. Tämän ulottuvuuden lähtökohtana on se, että diskursiivisen todellisuuden erilaiset teknologiat ja ajattelutavat muodostuvat yksilöiden sisäiseksi normistoksi. Tämä ulottuvuus painottaa hallintamentaliteetin hybridisyyttä, jossa ajattelun muodot kiinnittyvät materiaaliseen todellisuuteen.

Teknologinen ulottuvuus

Hallinnan teknologisen ulottuvuuden tarkoituksena on auttaa ymmärtämään tekniikoita, instrumentteja, tapoja, välineitä ja sanastoja, joiden kautta hallinta tuodaan osaksi jokapäiväistä elämää. Hallinta ei ole tällä tasolla selvää ja eksplisiittistä, vaan se on ujutettu erilaisiin materiaalsiin ja diskursiivisiin

välineisiin, jotka rakentavat mahdollisuuksia saavuttaa tiettyjä päämääriä. Teknologiat ovat välttämättömiä hallinnalle, sillä ne tarjoavat rajat sille, mitä on mahdollista tehdä, mutta hallinta ei ole pelkästään välineellistynyttä, vaan niiden ydinajatus on ohjata ihmisten ajattelua. (Dean 1999, 22, 31.) Teknologinen ulottuvuus on kehys, joka herättää yksilöt problematisoimaan oman olemisensa. Se sisäistyy samalla ohjaaman ajattelua. (Dean 1995, 565, 581.) Rose (1999, 27–28, 51, 93) kutsuu tätä "älylliseksi teknologiaksi", joihin sisältyviin kriteereihin ja periaatteisiin yksilö rakentaa suhteen ja joka mahdollistaa erilaiset itsehallinnan tavat. Ajattelun hallittavuus mahdollistuu hallinnan teknisen ulottuvuuden kautta. Rose (1999, 28–29) korostaa kielellisyyden vaikutusta hallintaan, sillä totuuden eksplikoiminen vaatii aina tietyn tavan ilmaista asioita. Ei ole mahdollista tutkia teknologioita ilman, että tutkisi samalla, millaisen epistemologisen, tiedollisen, kentän ne luovat ja miten tieto puolestaan muuttaa teknologioita (Lemke 2001, 191).

Kielellinen todellisuus operationalisoidaan mitattavaksi välineen avulla. Välineellistyneen, mekanistisen version avulla tilalle tuotetaan selkeät rajat; kielellisen määrittelyn kautta ne tehdään näkyviksi ja asiat linkitetään yhteen. Hallinnan teknologinen ulottuvuus muodostaa rajat ja kriteerit itsensä havaitsemiselle ja identiteetin muodostumiselle. Sanallinen määritelmä sisäistetään toimintaa ja ajattelua ohjaavaksi, jolloin ymmärretään, miten pitää toimia ja minkälainen toimijuus on hyväksyttävää. (Rose 1999, 31–33)

Epistemologinen ulottuvuus

Hallinta on sisäistettyä ajattelua. Tämä on tärkeä näkökulma hallintaa analysoitaessa, sillä ohjelmaa tai suunnitelmaa ei vain asenneta ihmisten mieliin, vaan se vaatii aina sen, että se tulee osaksi olemisen tapaa. (Rose 1999, 48.) Ajattelu ja toiminta eivät siis ole redusoitavissa toisiinsa, vaan ne ovat sitoutuneet toisiinsa. Tämä ulottuvuus mahdollistaa sen analysoimisen, millaista tietoa hallinta tuottaa ja millaisen tiedon perustalle hallinta toimintana mahdollistuu. Kaiken pohjana on totuuden rakentaminen ja sen näkyväksi tekeminen. Totuus rakentuu aina tietyssä ajassa ja paikassa, eikä se esiinny irrallisena materiaalisesta muodosta. (Dean 1999, 31; Rose 1999, 24.)

Tiettyssä tilassa käytettävät erilaiset diskurssit pyritään kiteyttämään rationaliteeteiksi, joilla säädellään, uudistetaan, järjestetään ja parannetaan tiettyyn päämäärään tähtäävää toimintaa. Niihin artikuloituva totuus rakentuu aina suhteessa johonkin tilaan, henkilöihin, ongelmiin ja hallinnan kohteisiin, jolloin niihin sisältyy myös tietty käsitys moraalisesta olemisesta, joka mahdollistaa auktoriteetin suunnitteleman hallinnan muodon. (Dean 1999, 32; Rose 1999, 24–27.) Kyse on siitä, millaisia jaettua ymmärrystä rakennetaan erilaisten diskurssien myötä ja millaisen totuuden mukaan toimintaa ohjataan (Rose 1999, 152).

3. Valta

Yliopiston vallankäytön voi käsitteellistää makrovalta, jolloin vallankäyttäjänä on valtio, tai mikrovalta, jolloin valtaa käytetään vuorovaikutussuhteissa ja työnteon arjisella tasolla. Makrotason valtasuhteita mielenkiintoisempi taso on mikrosuhteet, sillä ne mahdollistavat hallinnan toteutumisen.

3.1 Valta yliopiston hallinnassa

Yliopistoon on tullut voimakas tulosvastuun taakka, jossa jokainen kantaa vastuuta toiminnan tuottavuudesta. (mm. Morley 2003, Ball 2003, Huisman & Currie 2004; Henry ym. 2001, 34–35.) Jatkuvan parantamisen, vahvistamisen ja kehittämisen painottaminen merkitsee sitä, että valta toimii moraalisen velvoittamisen kautta. (Morley 2003, 47–48.)

Suoritusarvioinnin kautta käytetään valtaa. Olivatpa uudet suoritusmittarit sitten sosiaalisia tai teknisiä, ne nakertavat yliopiston sosiaalisesti konstruoitua perustaa. Koska tulosvastuu ja suoritusten mittaaminen ovat vallankäytön ilmiöitä, jotka kulkevat yliopiston tasojen läpi, olen jakanut tarkastelunäkökulmani makro- ja mikrotasoon. Makro- ja mikrotaso yhdistyvät luomalla hienostunut verkko, joka alkaa ohjata ajattelua ja toimintaa. On tärkeä ymmärtää se, että vaikka hallinnan suuret linjaukset tehdään kansainvälisellä ja kansallisella tasolla, suurimmat muutokset mahdollistuvat oikeastaan mikrotasolla, sillä toisistaan erilliset,

sattumanvaraiset pienet muutokset yhdistyvät ja tukevat makrotasolla tapahtuvia muutoksia. (Rose 1999, 4-6, 11.)

Mikrotason analyysi auttaa ymmärtämään vallan jakautumista ja toteutumista yhteisössä. Sen avulla voidaan ohittaa perinteinen näkemys siitä, että hallinnan suunta olisi ”ylhäältä alas”; tehokkaimmillaan hallinta tukee valtaa hienovaraisten neuvottelujen ja erilaisten rituaalisten toimintojen kautta, joilla ihmisiä ”järjestetään” hallittavassa tilassa. (Gunn 2006, 717–718.)

Organisaatiossa käytävistä diskursiivisista kamppailuista suodatetaan puhdas versio, joka tekee näkyväksi sen, millaista työtä ja toimintaa arvostetaan. Makrotasolla suunnitellut periaatteet alkavat hallita arkipäiväistä työntekoa, jolloin vallankäyttäjien ei tarvitse ponnistella, sillä valta alkaa syöttää itse itseään organisaation alatasoilta alkaen. Valta diffusoituu pienten, sattumanvaraisilta vaikuttavien prosessien kautta, jotka eivät välttämättä ole edes identifioitavissa. Vuorovaikutustavat, puhutavat ja käyttäytyminen ovat keinoja, joiden kautta mikrovalta toimii; näiden käytäntöjen kautta voidaan estää tai vahvistaa tiettyjen ilmiöiden leviäminen. Myös vastustus on mikrovallan regiimi, koska se saattaa saada hyvin voimakkaita muotoja, jolloin koetaan, että eliitti vastustaa, eikä tilaa jää uudistuksille tai muutoksille. (Morley 2003, 105–107, 122.)

3.2 Valta-analyysi

Valtaa on Risto Heiskalan (2001, 241–243) mukaan lähestytty useista teoreettisista näkökulmista. Vanhimpia teorioista ovat resurssiteorioihin kuuluva jakava lähestymistapa (engl. distributive) ja kollektiivinen käsitys vallasta. Ensin mainitussa valta nähdään nollasummapelinä, jossa sosiaalisen suhteen toisella osapuolella on enemmän valtaa toiseen nähden, jonka vuoksi hän pystyy toteuttamaan aikeensa vastarinnasta huolimatta. Kaksi toimijaa voi toimia yhteistyössä saavuttaakseen etuja suhteessa kolmanteen osapuoleen. Tässä mallissa yhteistyösuhteen toinen jäsen joutuu ehkä alistumaan toisen tahtoon, mutta hyötysuhteen vuoksi hän hyväksyy sen. Yhteistä näille vallanmuodoille on se, että niissä valta nähdään resurssina ja että vallankäyttö ei vaikuta identiteettien muodostumiseen. (Heiskala 2001, 241–245.)

Päinvastaiseksi teoreettiseksi lähestymistavaksi on määritelty Foucault'n strukturalistinen teoria, jossa valta ymmärretään verkoksi. Martin Kusch (1991 Heiskala 2001, 245 mukaan) on tulkinut Foucault'n strukturalistista lähestymistapaa valtaan. Hän esittää, että foucaultlainen lähestymistapa voidaan esittää resurssiteorioiden tapaan kahden osapuolen, $a:n$ ja $b:n$, välisenä valtasuhteena (a kontrolloi $b:tä$). Tämä edellyttää sen, että $a:n$ ja $b:n$ välille on tulkittava sisäinen suhde, jossa toimijoiden identiteetit määrittyvät.

Identiteettien kehittymisen lisäksi valtasuhteen ehtona on, että $a:n$ toiminnan on määritettävä $b:n$ toimintamahdollisuuksia. Valtasuhteessa toinen osapuoli pyrkii ohjaamaan toisen toimintaa tiettyjen päämäärien mukaisesti: $a:l$ la on omia tavoitteita suhteessa, kuten etujen ylläpitäminen, ja nämä tavoitteet määrittävät valtasuhdetta, joka voi olla myös institutionalisoitunut. Merkittävää on, että $b:llä$ on $a:n$ tunnustama oikeus ja vapaus toimia ja tehdä päätöksiä; samanaikaisesti $b:n$ toimijuuteen kuuluu tietty alistuminen $a:n$ vaatimuksiin ja odotuksiin. b saa haastaa valtasuhteen olemassaolon ja suhde on avoin konfliktille. Verrattuna väkivaltaan, dominointiin, valtasuhde ei pyri kuitenkaan tukahduttamaan eikä murtamaan toimintaa. Vallan kohteen vapaus ja subjektiksi tunnistaminen on välttämätön valtasuhteelle. Keskeiseksi nousee vallan kohteen mahdollisuus toimia toisin kuin vallanharjoittaja toivoo eikä valtasuhde ole koskaan täysin vakiintunut. (Heiskala 2001, 245–248; Alhanen 2007, 121–123.)

Valta on riippuvainen vastarinnasta: jos vallan kohde ei vastusta vallankäyttöä, ei vastarintaa ole olemassa ja valtasuhdekin häviää. Valtasuhteen vakiintuessa hallinnasta tulee osa käytäntöjä. Alistujien vapaus ei katoa, mutta se saattaa heikentyä väliaikaisesti. Kun valtasuhde vakiintuu hallinnaksi, päämäärät irtoavat toimivien yksilöiden päämääristä eli siitä, keitä valtasuhteen osapuolet ovat. Vallan anonyymiuden vuoksi ei myöskään ole relevanttia nimetä vallan harjoittajan henkilöllisyyttä tai sitä, mitä hänellä on mielessään. Huomio pitäisikin kiinnittää käytäntöihin sisällytettyihin tekniikoihin, sillä ne voimistavat hallintaa ja tuovat siihen uusia muotoja kuitenkin muuttamatta vallan käyttäjien ja vallan kohteiden välistä hierarkkista suhdetta. (Alhanen 2007, 126–129.)

Valta on läsnä eri tasoilla ja sen vuoksi tärkeää on huomioida se, että Foucault'n mielenkiinto kohdistuu ensisijaisesti hallintaan. Muuttuvat valtasuhteet ovat läsnä kaikkialla ja tämä piirre vaikuttaa siihen, että hallinta ei ole tukahduttavaa, vaan tuottavaa. Vallankäytöllä on useita tasoja. Yhteiskunnallinen vallankäyttö on strategista hallintaa, joka kohdistuu johonkin yhteiskunnallisen toiminnan alueeseen. Se on kytkettävä osaksi paikallisia käytäntöjä, sillä ilman tätä ulottuvuutta strateginen hallinta epäonnistuu. Samanaikaisesti paikallista hallintaa pyritään vahvistamaan sitomalla se osaksi strategioita. Toisiinsa liittyvät käytännöt mahdollistavat strategioiden päämäärien välittymisen paikallisen tason valtasuhteisiin. Samanaikaisesti valtaa käytetään alhaalta ylös eli paikallistason valtasuhteilla on merkitystä. (Alhanen 2007, 124–125, 130–132.)

Kun yhdistetään resurssiteoreettisen lähestymistavan näkökulma siitä, että valta on jakamista, ja valtasuhteen näkeminen sisäisenä suhteenä, siirtyy painotus vallanmekanismiin eli dispositiiviin (*dispositif*). Dispositiivi muodostuu toisiinsa kytkeytyvistä käytännöistä, jotka voivat olla diskursiivisia tai ei-diskursiivisia. Yksittäiset käytännöt ovat funktionaalisissa suhteissa toisiinsa, jolloin ne saavat identiteettinsä dispositiivin muihin käytäntöihin verrattuna. Dispositiivit muodostavat verkoston keskenään, jolloin niiden merkitystä voi tarkastella esimerkiksi yhteiskunnan tasolla. Valtasuhteet muodostuvat käytännöissä, joissa ihmiset toimivat. Vallankäyttäjä haluaa hallita vallankohteen toimintaa ohjaamalla ja vaikuttamalla vallankohteiden toimintakykyyn. Valtasuhteiden muodostuminen perustuu ihmisten ajattelu- ja toimintakyvyn sekä taitojen luonnolliseen epätasapainoon. (Heiskala 2001, 245–246; Alhanen 2007, 104–105, 113, 128–129.)

Heiskala (2001, 248) huomauttaa, että Foucault'n strukturalismissa valtasuhde on ennalta määritelty tiettyjen kriteerien mukaan, jolloin ongelmallista on se, että valtasuhteita tarkastellaan aina laajasta, institutionalisoituneesta näkökulmasta tai pelitilanteena. Ihmisten väliset suhteet voivat olla strukturalistisen mallin mukaan myös sukulaisuus- tai tuotantosuhdetta eivät valtasuhteita. Näin analyysin lähtökohta on ensisijaisesti makrotaso, johon mikrotaso kiinnittyy.

Foucaultlaista strukturalismia painottaen Heiskala (2001) muotoilee neostrukturalistisen analyysivälineen, jonka erityinen kohde on dispositiivin mikrotason suhteet. Jokaista sosiaalista suhdetta tarkastellaan valtasuhteena riippumatta siitä, liittyykö suhteeseen strategista laskelmointia vai onko se luonteeltaan institutionalisoitunut tai rationalisoitunut. Esimerkiksi luokkasuhteet on käsitettävä dispositiiviksi. Näin analyysissa päästään kiinni vallankäytön mikrotasoon. Heiskala kiistää mahdollisuuden siihen, että olisi olemassa neutraaleja suhteita, kun taas strukturalismissa jokaista suhdetta ei pidetä valtasuhteena. Analyytisesti mielenkiintoisiksi määrittävät ne *a:n* ja *b:n* kohtaamiset ja suhteet, joiden voidaan ajatella olevan yksittäisiä tekijöitä laajemmassa dispositiivissa (Heiskala 2001, 249–254.)

Heiskala (2001) luo valtateorioista asteikon, josta tutkija voi valita itselleen sopivan tason ja välttää joutumasta liian monimutkaisen analyysin ansaan; hän voi yhdistää resurssiteorian ja strukturalistisen näkökulman. Heiskalan asteikko ei ole sidottu mihinkään tiettyyn metodologiseen lähestymistapaan, ja näin tutkijalle jää mahdollisuus käyttää mallia omien tarpeidensa pohjalta. Tämän perusteena on se, että synteisiä voi käyttää inspiraationa ja ajattelutyökaluna. (Heiskala 2001, 254, 259.) Asteikkoajattelun vahvuus on se, että valta-ilmion moniulotteisuus ja –tasaisuus myönnetään. Valta määrittyy toiminnaksi, jolla on useita muotoja. Näin yhteiskuntatieteellisistä ilmiöistä saadaan avattua uusia näkökulmia.

Hannu Simola (painossa) on kehittänyt edelleen Heiskalan (2001) valta-analyysia. Simolan tavoitteena on saada selville, miten teknologiat ja tekniikat vaikuttavat mikrotasolla eli akateemiseen työhön. Hän on luonut nelikentän, jossa vallankäytön seuraukset jakaantuvat neljälle ulottuvuudelle: resurssit, asema ja ura, autonomia, professionaalinen identiteetti. Simolan (painossa) nelikentässä Heiskalan (2001) teoria on yksi ulottuvuus, jota hän syventää Dahler-Larsenin (2003) tekemällä erottelulla. Tämä tuo vallanvaikutuksiin politiikkaulottuvuuden. Intressipolitiikan tasolla kiinnitetään huomio siihen, ”kuka saa, mitä, milloin ja miten”, jolloin viitataan myös Weberin ja Parsonsin valtakäsitykseen. Syväpolitiikan tasolla huomio kiinnittyy muutoksiin sosiaalisissa arvoissa, merkityksen annossa, ihmisten välisissä suhteissa ja tavoissa käsitteellistää maailmaa, jolloin liikutaan Foucault’n teoriassa.

Nelikentän lähtökohtana on erilaisten tekniikoiden ja teknologioiden käsitteellistäminen valtamekanismeiksi, jolloin niiden vaikutuksia akateemiseen työhön voidaan tarkastella. Simola esittää, että jos erilaisten uudistuksien vaikutuksia halutaan tutkia, on uudistukset käsitteellistettävä vallanmekanismeiksi.

TAULUKKO 1. Vallanvaikutukset

Vallan elementit		
Politiikan tasot	<i>Toimijat (a, b, c)</i>	<i>Suhteet R', R'', R'''</i>
intressipolitiikka	resurssit	asema
syväpolitiikka	autonomia	professionaalinen identiteetti

4. Uusi julkisjohtaminen

Uusi julkisjohtaminen (*new public management, NPM*) voidaan määritellä ainakin julkisen sektorin megatrendiksi tai doktriiniksi, jolla on koitettu etsiä ratkaisuja julkisen hallinnon ongelmiin. Uuden julkisjohtamisen komponentit ovat professionaalinen johtaminen, suoritusstandardit ja suoritusten mittaaminen, tulokontrollointi, kilpailu, yksityiseltä sektorilta lainatut johtamismallit ja tehokas resurssien käyttö. Se ei ole kuitenkaan tiukka malli, vaan sen elementtejä soveltaen pyritään kustannustehokkaaseen, läpinäkyvään toimintaan. Tavoitteena on korvata valtion byrokratia ja hajauttaa valtaa alemmille toimintatasoille, joita kontrolloimalla valtio tarkkailee tuloksellisuutta ja toimintaa. (Temmes 1998, 441, Power 1999, 43, Salminen 2003, 55.)

Valtio on purkanut säätelyä ja ottanut käyttöön erilaisia ohjaustekniikoita, joilla toimintaa uudistetaan ja suunnitellaan. Julkisen sektorin organisaatioilla on vastuu tehokkaasta toiminnasta. Power (1999, 43, 52–53) esittää, että erilaisista hajauttamistekniikoista huolimatta malli on mahdollistanut valtion pysymisen tiukasti toiminnan keskiössä. Dean (2002, 54–58) puolestaan huomauttaa, että siitä huolimatta, että uudessa julkisjohtamisessa korostuu byrokratian purkaminen, se tekee valtiosta autoritäärisen hallitsijan, joka käyttää ”täyttä valikoimaa”

yksinvaltaisen, hallinnan tavan välineitä: houkuttelua, rohkaisua, pakottamista, häpeäntuottamista, kuria ja symbolista väkivaltaa. Valtio pystyy käyttämään sekä perustuslaissa määriteltyä laillis-poliittista valtaa että säätelemään yhteiskunnan toimijoita, taloutta ja populaatiota. Sekä Power (1999) että Dean (2002) vaikuttavat rakentavan valtiosta toimijaa, joka tietoisesti käyttää autoritääristä asemaansa ja käyttää valtaa; tähän on vastakkainen uuteen julkisjohtamiseen liittyvälle ajattelutavalle, jossa hajauttamisen esitetään vähentävän valtion päätösvaltaa.

Uuden julkisjohtamisen mallit ja ohjelmat eivät ole universaaleja, vaan niiden sisältö on riippuvainen kansallisessa kontekstissa tehdystä arvioinnista. Lopullinen ohjelma on seurausta arvioinnista, mutta myös kansallisesta kontekstista, jolloin siihen vaikuttavat niin politiikka kuin historiakin. (Temmes 1998, 445.) Uuden julkisjohtamisen ohjelmia on kritisoitu kuitenkin niiden arvaamattomista sivuvaikutuksista. Sen kritisoidaan jopa olevan koskematon doktriini, koska sitä ei arvioida mitenkään. Siihen liittyvillä taloudellisella kontrollilla ja kannustimilla on ollut hyviäkin vaikutuksia, mutta ongelmana on nimenomaan se, että sovellus julkisella sektorilla ei perustu seurausten empiiriseen arvioon. Uudistukset koetaan ulkopuolelta organisaatioon tuoduiksi, eikä niiden soveltumisen mielekkyyttä tietyssä sosiaalisessa kontekstissa arvioida. (Dean 2002, Power 1999.)

Esimerkkinä uuden julkisjohtamisen arvaamattomista sivuvaikutuksista ovat Heiskalan (2006, 33) mukaan julkiselle sektorille kopioidut yksityisen sektorin johtamis- ja toimintamallit tuottavat ongelmia. Heiskala (2006) nimeää perusongelmaksi sen, ettei käytännön toiminta muutu, vaan ainoastaan puhetapa muuttuu. "Markkinakieltä puhuva komentotalous" on yhtä jäykkä kuin edeltäjänsäkin. Tulostittareiden väärä muotoilu aiheuttaa sen, että kehitettäväksi tarkoitetut toiminnot eivät välttämättä ole perustehtäviä. Tällöin saattaa käydä niin, että rahoitus perustuu perustehtävän kannalta vääränlaisiin tehtäviin, ja organisaation toiminta vääristyy. Mittaamisen ja raportoinnin korostaminen merkitsee sitä, että hallinto paisuu, sillä se toimii yleensä erilaisten ohjelmien ja seurantaraporttien avulla. Organisaatiossa perustyötä tekevät joutuvat käyttämään huomattavan määrän työaikaa hallinnon tarpeiden täyttämiseen, jolloin hallinnollinen työ heikentää organisaatioiden perustehtävien suorituskykyä.

Suomessakin 1980-luvulta alkaen tapahtunut perusteellisia muutoksia, joita voidaan ajatella joko reaktiona erilaisiin hallinnon ongelmiin tai radikaalimmin kilpailukyvyn trimmaamisena. Temmes (1998) viittaa uuden julkisjohtamisen mallien käyttöönottoon aaltona, jolla on haettu vastauksia erilaisiin julkishallinnon ongelmiin. Suomessa ongelmat korostuivat 1990-luvun laman jälkeen. Temmes (1998) vertaa vuosien 1987 ja 1997 hallintotapoja, ja tulee siihen tulokseen, että vuosikymmenen aikana on tapahtunut ”radikaali muutos suomalaisessa hallinnossa”. Kantola (2006, 156–158, 175–177) esittää, että hyvinvointivaltiona pidetystä Suomesta ”on trimmattu” kilpailuvaltio. Hänen mukaansa diskursiivisessa muutoksessa korostuvat jatkuva muutos ja kilpailukyvyn vahvistaminen. Hänen mukaansa kyse ei ole pelkästä puhetapojen muutoksesta, vaan osaamisen, innovaatioiden ja teknologioiden korostamisella on pyritty kehittämään jatkuvasti uusiutuvaa ja toimintaansa kehittävää Suomea, jossa valtiota johdetaan yritystaloudesta valuneiden ratkaisumallien avulla.

Uuden julkisjohtamisen tulo Suomeen on aiheuttanut siirtymän autoritaarisesta hallinnosta kohti hallintaa. Tämä siirtymä on merkinnyt traditionaalisen, valtiojohtoisen hallitsemismallin muuttumista kohti mallia, jossa valtion rooli on muuttunut. Poliittinen kulttuuri oli taitekohtaansa saakka suljettu ja vahvan valtion ideologialle perustuva. Keskitetyn, autoritäärisen ja julkibyrokraattisen hallintomallin on korvannut uudenlainen hallinta malli, jossa on tapahtunut myös periaatteellisia muutoksia. Globaali talouskilpailu, OECD:n tekemät linjaukset, Euroopan Union jäsenyys sekä 1990-luvun alun lama ovat haastaneet poliittisen hallitsemismallin. Valtion rooli ei ole enää olla kaikesta päättävä ja kaiken tuottava, vaan kansalaisyhteiskunnan ja markkinoiden tekemillä ratkaisuilla on etusija. (Tiihonen 2006, 82–92, 103–104.) Mielenkiintoinen koulukuntaero on havaittavissa siinä, miten valtio käsitteellistetään autoritääriseksi hallitsijaksi. Siinä missä Tiihonen (2006) kuvaa autoritäärisen roolin heikentymistä, edellä esitellyt Dean (2002) ja Power (1999) puolestaan ovat sitä mieltä, että autoritäärisyys on entisestään muuttunut.

Suomessa on siirrytty raskaasta, byrokraattisesta hallinnosta liikelaitoksien ja yksityistämisen kautta uuden julkisjohtamisen mukaiseen hallintoon. Muutoksille on saatu kannatusta, koska niiden kautta saatiin kaunisteltua valtion talouden tunnuslukuja, sillä liikelaitokset eivät näy valtion talousbudjetissa. Taloudellinen ajattelu voidaankin nähdä ensisijaiseksi poliittiseen verrattuna. (Alasuutari 2006, 61, Temmes 1998, 451.)

5. Yliopisto

Käsitteellistäessäni yliopistoa lähtökohtani on globaali siirtymä tietotalouteen, joka luo struktuurin kansallisen tason koulutuspoliittisille valinnoille. Tarkastelen ensin suomalaisen yliopiston muutosta, jonka jälkeen siirryn kansainvälisen, lähinnä angloamerikkalaisen, kirjallisuuden tarkasteluun. Globaalin tietotalouden sanotaan yhtenäistävän länsimaissa korkeakoulutusta. Jos ajatellaan Rinteen ym. (2004, 48–49) huomiota siitä, että Suomi on vastannut herkästi OECD:n suosituksiin, voidaan vetää tiettyjä yhtymäkohtia myös suomalaisen yliopiston kehityssuunnasta. Toisaalta on painotettava esim. Deemin (2001) näkemystä, jonka mukaan paikalliset vaikutteet vastustavat globaalien muutosten deterministisyyttä. Näissä argumenteissa väitetään yhtäältä sitä, että kansallinen yliopisto muuttuisi kilpailulliseksi toisaalta sitä, että muutos olisi hidas ja kontekstuaalinen.

Tässä tutkimuksessa hahmotan yliopiston paikallisesti rakentuneena instituutiona, jolla on oma kansalliseen kulttuuriin kiinnittyvä perustansa ja historiansa. Se ei ole yhtenäinen organisaatio, vaan erilaisista tieteenaloista muodostunut ja siten jopa yhden yliopiston sisällä on erilaisia kulttuureita. Globaalit trendit, kuten tietotalouden korostuminen, heijastuvat kansallisiin instituutioihin, mutta muutos ei ole standardimainen.

5.1 Suomalainen yliopisto - sivistysyliopistosta tulosvastuuyliopistoksi

Suomen ensimmäinen yliopisto oli 1640 perustettu Turun Akatemia, jonka korvasi 1809 perustettu Keisarillinen yliopisto. Tämän voi nimetä ensimmäiseksi murrosvaiheeksi, sillä Turun Akatemian toiminta perustui keskiaikaiselle perinteelle

pappien kouluttamisesta, kun taas Keisarillisen yliopiston taustafilosofiana oli saksalainen humanismi. J.V. Snellman on 1840 nimennyt yliopiston tarkoituksella olla tieteiden suojelija, joka erottaa yliopiston toisesta sivistyslaitoksesta, koulusta. Näiden instituutioiden välinen ero on löydettävissä hänen mukaansa tiedon luonteen erosta. Snellmanin ajatteluun vaikutti saksalainen idealismi, joka perustui ajatukselle siitä, että ihminen on vapaa valtion ja kirkon ennalta määritellyistä asemista sekä syntyperästään riippumatta. Kasvatuksen avulla pyrittiin ihmisen kehittymiseen ja valistumiseen, jossa ihminen ei ole yhteiskunnan rakenteiden vanki, vaan pystyy ylittämään ne ja saavuttamaan oman olemuksensa. Opettamisen perustana on tutkimus, joka puolestaan pohjautuu halulle edistää tiedettä, ja näin yhteiskuntaa. Sivistysyliopiston perustana on nimenomaan ihmisyyden kehittäminen ja tieteellisen, kriittisen ajattelun liittäminen osaksi yhteiskunnallista keskustelua. (Huusko 2006, 118–122.)

Sivistysyliopiston ajatukseen kuuluu se, että yliopisto on valtion suojelemana instituutio, joka nauttii täyttä luottamusta. Valtio maksaa yliopiston kulut, ja valtion ja yliopiston väliset sopimukset perustuvat suullisiin sopimuksiin. Valtion tehtäviä olivat myös yliopistojen suojeleminen ja yliopiston tieteellisen ja opetuksellisen tehtävän tukeminen, jolloin tieteen voidaan nähdä olevan "suojattu" porvarilliselta hyödyn tavoittelulta ja poliittisilta väliintuloilta. Myöskään yhteiskunnalla ei saanut olla vaatimuksia sivistysyliopiston suhteen. (Huusko 2006, 124–125.)

Välimaa (2001, Tirronen 2005, 96 mukaan) väittää, että sivistysyliopistoideaalin sijasta suomalaisen yliopiston toimintaa määrittää tällä hetkellä uusmanagerialististen arvojen ja strategisen suunnittelun korostuminen sekä yliopistojen johtamisessa että toiminnan kehittämisessä. Yliopistossa tapahtuvat muutokset ja instituutioon kohdistuvat vaatimukset perustellaan yhteiskuntapoliittisilla ja markkinataloudellisilla argumenteilla (Tirronen 2005, 115).

Huuskon (2006, 115–117, 128–131) mukaan sivistysyliopistoajattelu olisi edelleen nähtävissä esimerkiksi yliopistolaissa (715/2004). Hän määrittelee sen myös vallitsevaksi juhlapuhediskurssiksi. Uuden julkishallinnon periaatteiden omaksuminen osaksi yliopiston johtamista on murtanut yliopistojen autonomian, ja

institutionaalisesti on tapahtunut muutos tulosityliopistoon. Vapaus valtiosta ei ole enää relevantti periaate, sillä Opetusministeriön rahoitus on sidottu tulospisteisiin, jolloin yliopisto ansaitsee rahansa tutkintomääriin perustuen. Yliopistolta odotetaan myös yhteiskunnallisesti arvokkaan tiedon tuottamista, joka voidaan tulkita yhteiskunnalliseksi palvelutehtäväksi. Lisääntyvä tulosvastuu on tehnyt vapaasta ja kriittisestä yliopistosta koulumaisen instituution, joka on "valtion talutusnuorassa".

Tulosvastuusta huolimatta klassiset perusarvot - institutionaalinen autonomia, riippumattomuus ulkopuolisista arvolähtökohdista ja poliittisista vaatimuksista, intellektuaalisen kulttuurin ja tieteellisten metodien vaaliminen, epäilevä suhtautuminen yliopisto-opiskelun professionalisoitumiseen ja yliopistojen byrokratisoitumiseen sekä sitoutuminen pedagogisiin lähtökohtiin koulutuksessa - ovat traditionaalisen yliopistokäsityksen perintö, joka vaikuttaa tänäkin päivänä ajattelun tasolla. Nämä perusarvot pelkistyvät akateemisen vapauden käsitteeseen, joka on yliopistojen toiminnan klassinen peruskriteeri. (Tirronen 2005, 55.) Näyttää siltä, että akateemisia perusarvoja halutaan vaalia, vaikka toiminnan tasolla ne eivät juuri näy.

Suomalaista yliopistokenttää leimaavatkin tällä hetkellä sekä markkina- että itseohjautuvuus. Ensin mainittu vaikuttaa toiminnan sisältöjen suuntautumiseen: tutkimuksen sisältöön ja erilaiseen koulutussuunnitteluun. Jälkimmäinen tarkoittaa sitä, että yliopistoilla on laaja toimintavapaus, jonka seurauksena suomalainen yliopistokenttä on hajaantunut ja korostuneen kilpailullinen. Huomio kiinnittyy kuitenkin siihen, että valtionohjaus kohdistuu tiukimmin yliopistoon organisaationa ja yliopistojen opetukseen. Sen sijaan tiedekunta- ja laitostasolla ja tutkimustoimintaa tarkasteltaessa ohjausote on heikompi. (Rekilä 2006, 230–231.) Yksittäiseen opettajaan, tutkijaan ja opiskelijaan liitetään ajatus autonomisuudesta, mutta yliopistoon valtion tililaitoksena tai yliopiston johtoon ei (Summa ja Virtanen 1998 Kuoppala 2005, 234 mukaan).

Ristiriitaisuutta on huomattavissa siitä, miten tulosvastuun nähdään koskettavan yksittäistä akateemista työntekijää suomalaisessa yliopistossa. Rekilän (2006) mukaan tulosvastuu kohdistuu yliopistoon valtion tililaitoksena, jolloin yksittäinen

yliopistolainen on vain heikosti tulosvastuullinen. Treudhardt (2005) puolestaan painottaa sitä, että tulosohejaus on muuttanut yliopistolaisen suhdetta työnantajaansa ja kiristänyt yksilön tulosvastuuta.

Kiinnittyminen sivistysyliopisto -diskurssiin voi saada muutokset vaikuttamaan siltä, että jotain on menetetty. Yliopistoa on leimannut jo vuosikymmeniä ajatustapa, jonka mukaan instituutio olisi rappeutunut, tehoton ja sen yhteisö olisi menetetty. Leena Koski kirjoittaa jo vuonna 1993 väitöskirjassaan, että yliopistokeskusteluun ja yliopistoon kohdistuviin uudistuksiin ja toimenpiteisiin sisältyy oletus siitä, että jokin tai useampi kehityskulku on loppu.

Yliopisto voidaan jakaa symboliseen ja toiminnalliseen tasoon. Symbolisella tasolla yliopisto saa merkityksensä suhteessa sivistysyliopistoideaaliin. Siinä instituutio jakaantuu puhtaaseen ja likaiseen. Akateeminen työ on normatiivinen kenttä, jolla tutkimus- ja opetustehtävissä toimiville määritetään odotukset ja arvo. Puhdas merkitsee sivistystä, luovuutta ja tiedon kasvua. Tiede on ensisijaista opetukseen nähden, ja tämä jakaa henkilökuntaa: jako tehdään arvokkaisiin tutkijoihin ja vähempiarvoisiin opettajiin. Hierarkkisesti alimmaksi määritetty hallinnollinen työ, joka ei edistä sivistystä. Asialleen antautunut, totuutta rakastava, kriittinen, objektiivinen ja nöyrä ovat hyveitä, joilla saavutetaan yhteisön hyväksyntä. (Koski 1993, 148–149.)

Symbolisella tasolla yhteisölle luodaan identiteetti, mutta käytännötoiminta saa käänteisen sisällön. Puhtauden ja sivistyksen sijaan toiminnassa korostuu kilpailu maineesta ja kunniaa. Uuden tiedon tuottaminen ja tieteen edistys voidaan nähdä jopa symbolisena väkivaltana: oppi-isän kaatamisena. Tiedeyhteisön käyttäytymissäännöt määrittyvät ehdottomina suhteessa tieteseen ja näiden sääntöjen ulkopuolella toimivat leimataan saastuneiksi. Yksilö määritetty alisteiseksi yhteisölle, koska yhteisö määrittää sen ”minkälaisilla määreillä täytetään sekä itse tiede että sen kantajat ja minkälaisilla keinoilla itse tieteen puhdasta tilaa kulloinkin vartioidaan.” (Koski 1993, 154–156.)

Akateemista työtä voidaan tarkastella kenttänä, jonka jakajana toimii työsuhteen laatu vakituiseen ja määräaikaiseen. Työn sisältö jaetaan opetukseen, tutkimukseen ja hallintoon. Määräaikaisille työsuhteille perustuvalla kentällä sama henkilö voi toimia eri rooleissa opettaen, tutkien ja tehden hallinnollisia tehtäviä. Kentälle leimallista on joustavuus, joka tarkoittaa eri tehtävien välillä liikkumista ja roolin muutoksia. Vakituisten työsuhteiden kenttä on jyrkemmin rajautunutta eivätkä siirtymät tehtävien välillä ole joustavia. Kentille pääsyn kriteerit kiinnittyvät akateemisuuteen. Vakituiseen työsuhteeseen pääsy merkitsee kollektiivisen päätöksentekuelimen vakuuttamista siitä, että hakija täyttää kriteerit, joiden perustana on hyvä tieteellinen työ; opetusansioilla ei ole merkitystä. Määräaikaiselle kentälle pääsy on kiinni yhden ”portinvartijan” vakuuttamisesta. (Välimaa 2005, 159–161.)

Suomessa valtio omistaa yliopistot ja sen vuoksi se myös ohjaa niitä vahvasti. Tällä hetkellä suomalaisissa yliopistoissa ollaan tilanteessa, jossa etsitään tasapainotilannetta valtion vaatimusten, markkinarahoituksen ja akateemisen tradition välillä. Yliopiston selviytymisessä ja autonomisen aseman säilymisessä on kyse uuden julkisjohtamisen periaatteiden ja akateemisten traditionaalisten arvojen ja toimintaperiaatteiden yhteensopivuuden varmistamisesta. Tällä hetkellä yliopistolaitos on kansakunnalleen yhä tärkeämpi instituutio, sillä sen tehtäviksi ovat muodostuneet kansallisen kilpailukyvyyn ja osaamispotentiaalin tuottaminen, kansakunnan aktivoiminen kouluttamalla ja tutkimalla. Kansallisen yliopiston toimintakenttä kiinnittyy voimakkaasti EU:n keskeisiin koulutuslinjauksiin sekä kansallisiin työmarkkina- ja talouspoliittisten intressien täyttämiseen. Nämä muodostavat rakenteen, johon jokaisen korkeakoulun on kyettävä muotoilemaan oma selviytymisreittinsä. (Tirronen 2005, 121–124; Rekilä 2006, 230–231.)

Suomessa yliopisto on aiemmin pohjautunut yliopistoideaaliin vahvemmin, mutta valtion ja yliopiston väliset tulosohjaussopimukset ovat vieneet osan perinteisestä luottamuksesta. Sivistysyliopisto –ideaaliin kuului yliopiston vapaus valtion vaatimuksista; tällä hetkellä tulosvastuullisuuden ajatellaan ulottuvan jopa yksittäiseen yliopistolaiseen. Mistään puhtaasta akateemisesta kentästä ei voida puhua, sillä siinäkin on vaikuttaneet erilaiset valikointimekanismit.

Koulutuspolitiikan ja yliopistonmuutokset nähdään joko haasteina, joihin pitää ja saa sopeutua (Tirronen 2005) tai autonomian menetyksenä (mm. Aittola 2006, Patomäki 2005). Seuraavaksi tarkastelen ylikansallisia trendejä, sillä ne vaikuttavat Suomen kansallisiin valintoihin. Rinne ym. (2004, 50) huomauttavat, että OECD on joutunut jopa kehottamaan Suomea hidastamaan uudistusvauhtia koulutuspolitiikan muutoksissa. Tämän vuoksi on tärkeä ymmärtää se konteksti, johon suomalainen korkeakoulupolitiikka nojaa.

5.2 Kansainvälinen näkökulma korkeakoulutukseen

Tässä luvussa hahmottelen kansainvälistä näkökulmaa korkeakoulutukseen ja sen muutokseen kansainvälisen, lähinnä kriittisen kirjallisuuden pohjalta. Valitsemani teoriat kiinnittyvät hallinnan teoriaan ainakin löyhästi. Näkökulmanani korkeakoulututkimukseen on se, että globaalit muutokset ja varsinkin tietotalouden korostuminen vaikuttavat länsimaissa yliopistokenttään. Sen seurauksena perinteinen akateeminen professionaalisuus ja instituutio ovat murtumassa. Tietotalouden ymmärrän tässä toiminnan kontekstiksi, joka vaikuttaa suomalaiseen koulutuspolitiikkaan ja sen puitteissa tehtäviin valintoihin. Tässä yhteydessä on muistettava Temmeksen (1998) ajatus siitä, että uuteen julkisjohtamiseen liittyvät muutokset ja uudistukset muotoutuvat sen maan näköiseksi, jossa valinnat tehdään. Esittelemäni kehysten ehdollisuutta on siis korostettava, sillä se koostuu angloamerikkalaisesta kirjallisuudesta, eikä sellaisenaan päde Suomessa. Ozga ja Lingard (2007) korostavat sitä, että globaaleja toimintamalleja ei voi monistaa kansallisiin konteksteihin, vaan kulttuuri ja sosiaalis-historialliset reunaehdot muokkaavat mallista oman versionsa.

5.2.1 Tietotalous -länsimaisen korkeakoulutuksen uusi kehys

Voidaksemme ymmärtää koulutuspolitiikan muutosta ja yliopiston institutionaalista muutosta, on ymmärrettävä muutos siinä, mitä tiedosta ajatellaan. Tiedosta on tullut pääomaa, jonka uskotaan parantavan valtion kilpailukykyä ja siten valtion menestymistä. Menestyminen perustuu siihen, että innovatiivista tietoa ja kehittynyttä oppimiskykyä vahvistamalla vältetään sosiaaliset ongelmat ja saadaan

vahvistettua osaamista, joilla yritykset menestyvät. Tieto itsessään ei ole enää päämäärä, vaan sen arvo mitataan suhteessa siihen, kuinka hyvin se on sovellettavissa, myytävissä ja kuinka hyvin se palvelee elinkeinoelämää. Tästä voi seurata tutkimuksen kiinnittyminen liike-elämän tarpeisiin, koska sieltä saatavan rahoituksen avulla turvataan yliopiston toiminta. (Olssen & Peters 2005, 330–331, 339; Henry, Lingard, Rizvi & Taylor 2001, 34–35, 170.) Korkeakoulutuksen asema on tällä hetkellä ristiriitainen. Se on sekä kansallisen varallisuuden tuottaja että kansallisten resurssien käyttäjä (Morley 2003, 92).

Länsimaisissa yhteiskunnissa nopeimmin kasvavaksi talouden osaksi on siis kehittynyt tietotalous. Sen ajatellaan houkuttelevan yksityisiä ja julkisia sijoituksia. Yhteiskunnan rakennemuutos ja tietotalouden korostuminen on aiheuttanut sen, että korkeakoulutukselta vaaditaan yhteistyöprojekteja liike-elämän kanssa, jotta saadaan innovaatioita yritysten tarpeisiin, ja turvataan niiden kilpailukyky. Ennen kaikkea kyse on kuitenkin valtion kilpailukyvyn vahvistamisesta. Kaiken kaikkiaan korkeakoulutuksen tehtäväksi länsimaissa lankeaa taloudellisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin varmistaminen. (Olssen & Peters 2005, 333–335.)

Olssen ja Peters (2005, 339) kuvaavat julkisen sektorin muutoksia ja ennen kaikkea koulutuksen muutosta anomaliaksi. Paradoksaalisuus johtuu siitä, että kaikista uudistuksista huolimatta, jolla koulutusjärjestelmää halutaan ”virtaviivaistaa”, se pysyy valtion omistuksessa ja kontrollissa. Valtio tukee yliopiston toimintaa, vaikka velvoittaakin sen hankkimaan lisärahoitusta. Tämän seurauksena valtion ja yliopiston suhde muuttuu; valtion kontrolli lisääntyy, koska se on riippuvainen yliopiston kyvystä tuottaa innovaatioita, joilla yritykset ja valtio saavat taloudellista ja sosiaalista menestystä. Tiukentuva kontrolli johtaa siihen, että yliopistojen on mukauduttava valtion vaatimuksiin: oltava tehokkaita, tuottavia ja valmiita muutokseen. Mukautumisesta ei palkita kuitenkaan runsaasti, vaan tottelemalla yliopistot turvaavat perusrahoituksensa. (Davies ym. 2006, 312–313.)

Yksi voimakkaasti koulutuspolitiikkaan vaikuttava toimija on OECD. Se muokkaa ylikansallista korkeakoulupolitiikkaa luodessaan ongelmia ja keksiessään ratkaisuja niihin. Nämä ovat toimenpide-ehdotuksia, joita ei ole pakko noudattaa. Ne ohjaavat

kuitenkin jäsenmaiden toimintaa, koska niiden kautta luodaan yhdenmukaista mallia, jonka uskotaan olevan tehokkaan ja vaikuttavan toiminnan tae. Ohjelmat ovat hyvin yhdenmukaistavia, eivätkä jätä tilaa jäsenmaiden omille sovelluksille, vaan tarjoavat käsitteellisiä malleja ja kategorioita, joiden kautta korkeakoulupolitiikkaa ohjataan yhä instrumentaalisempaan suuntaan. (Henry ym. 2001, 127–130, 153–155.)

On huomattava, että vaikka yliopistot kohtaavat samankaltaisia haasteita ja vaatimuksia ylikansallisen koulutuspolitiikan vuoksi, akateeminen kulttuuri ja sosiaaliset vuorovaikutussuhteet vaikuttavat siihen, millaisiksi paikalliset yliopistot muodostuvat ja miten niissä hallintakulttuuri muodostuu. Tätä näkökulmaa voidaan perustella sillä, että tutkimuksissa on keskitytty liiaksi taloudellisiin ja poliittisiin analyysihin. Paikallisten yliopistojen monimuotoisuutta ja organisaatioiden sisäistä ristiriitaisuutta on käsitelty liian yksipuolisesti ja näin on tehty virheellisiä oletuksia globalisaation yhtenäistävästä voimasta. Myös kansallisella kulttuurilla ja historialla on merkitystä. (Deem 2001, 10, 17; Henry ym. 2001, 33.)

Tämä huomio on tulkittavissa siten, että vaikka länsimaisten yliopistojen haasteet ovat samanlaiset, niiden kohtaamien haasteiden todentuminen muutostilanteessa on aina kontekstisidonnainen; jokainen valtio ja jokainen yliopisto säilyttävät kuitenkin omaleimaisuuttaan. Seuraavaksi pureudun kuitenkin siihen, miten yliopiston ajatellaan muuttuvan tietotalouden myötä.

5.2.2 Instituutio muutoksessa

Tietotalouden sanotaan muuttaneen yliopistoinstituutiota. Davies ym. (2006) ovat analysoineet tätä muutosta ja huomanneet 1990-luvun olevan murroskohta, jota he nimittävät siirtymäksi uusliberalistiseksi yliopistoon. Ennen tätä siirtymää yliopisto perustui kollegiaalisuudelle, tieteelliselle asiantuntijuudelle ja akateemiselle autonomialle. Uusliberalistisen siirtymän seurauksena tapahtunut yliopiston massoituminen on merkinnyt elitismin leiman hälvenemistä ja yhteiskunnan kannalta sitä, että sosiaaliekonominen asema ei vaikuta enää niin voimakkaasti sisäänkäsyyn kuin aiemmin. Toiminnan läpinäkyvyys ja tasa-arvoisuus ovat vahvistuneet samanaikaisesti, kun epäluottamus ja kontrollointi ovat osa työn

tekemistä. Yliopisto on menettänyt asemaansa tiedontuottajana ja ylimpänä asiantuntijana; yhteiskunnan muutos, uudet tietokäsitykset ja uusliberalistinen ideologia ovat vaikuttaneet tähän. Yliopisto tuottaa siis enemmän mahdollisuuksia, mutta samalla sinne on ”hiipinyt” uudenlaisia ajattelumuotoja kuten opiskelijoiden asiakkuus tai taloudellisen hyödyn tavoittelu. Daviesin ym. (2006) analyysi on tiivistetty taulukkoon 2.

Siirtymä uusliberalistisesti hallittuun yliopistoon on toki muuttanut yliopiston käytäntöjä ja siihen liitettäviä diskursseja. Tässä on kuitenkin painotettava sitä, että muutos ei ole merkinnyt pelkään yliopiston kurjistumista, vaan sillä on ollut hyviäkin puolia. Perinteistä yliopistoa ei pidetä onnelana, johon halutaan palata, sillä kollegiaalisuudesta ja keskinäisestä luottamuksesta huolimatta se oli myös epätasa-arvoinen, autoritaarinen ja diskriminoiva, jossa sosiaalinen tausta vaikutti opiskeluvalintoihin ja uralla etenemiseen. Uusliberalistisen muutoksen vastustamisessa ei siis ole kyse siitä, että haluttaisiin rajata yliopistoinstituutio yhteiskunnasta erilliseksi saarekkeeksi, vaan siitä, että uusliberalismin myötä vahvistunut kontrolli ja sääätely ovat korvanneet kollegiaalisuuden, luottamuksen ja hajottaneet akateemisuuden. (Davies ym. 2006, 314; ks. myös Barnett 2003, 196–198.)

Perinteisen yliopiston puolustajat eivät halua kieltää muutosta ja kehittymistä, vaan haluavat säilyttää yliopiston vahvuuksiksi piirteet: identiteetin ja yliopiston paikan yhteiskunnassa. Yliopisto ei ole koskaan ollut pysähtynyt tila, vaan se on kahdeksansadan vuoden aikana muuttunut ja uudelleen määritelty. Tällä hetkellä ollaan tilanteessa, jossa käydään keskustelua instituution rakenteiden ja käytäntöjen säilyttämisestä ja määrittämisestä. (Barnett 2003, 196–198.)

TAULUKKO 2. Yliopistonarratiivin ja diskurssin muutos (Davies ym. 2006, 314)

Yliopisto 1960 –luvulta 1980-luvun alkuun	Uusliberalistinen yliopisto
Pieni/ elitistinen/Henkilökohtaisiin suhteisiin luottamukseen perustuva	Suuri/ helpompi sisäänpääsy/ Henkilökohtaisten suhteiden merkitys vähentynyt, epäluottamuksen ilmapiiri
Kollegiaalisuus ja demokraattisuus/ Ulossulkeva ja diskriminoiva/ Tehoton	Manageriaalinen ja hierarkkinen/ Byrokraattinen, dokumentointi/ Tasa-arvoisempi, naisia suosivampi
Vakaa suhde kulttuurissa ja yhteiskunnassa/ Hyväksytty tiedontuottajan rooli, ylin asiantuntijuus/ Periaatteiden laajuus	Yliopiston roolin ja paikan kyseenalaistuminen/ tiedon relatiivisuuden korostuminen, akateemisen työn arvon kyseenalaistaminen/ Liike-elämän vaikutus /Periaatteena raha
Akateeminen autonomia vahva/ Vastuutonta akateemisuutta/ Enemmän aikaa opiskelijoille/ opiskelijoiden tarpeiden väheksyntä	Heikentynyt akateeminen autonomia/ Vastuuttaminen/ Vähemmän aikaa opiskelijoille/ Opiskelijat asiakkaina – näkökulman korostuminen
Elitistinen ja ekslusiivinen opiskelijapohja/ opiskelijat oppijan roolissa/ täyspäiväiset opiskelijat/ varma urapolku, ennaltamäärätty, sosiaalisesti päätetty opiskelu	Laaja ja monimuotoinen opiskelijapohja/ opiskelijat osa-aikaisia opiskelijoita/ epävarma urapolku, valinnan vapaus opiskelun suhteen

Koska korkeakoulutus on kansallisen kilpailukyvyn turvaaja, valtiot kontrolloivat yliopistojen toimintaa. Yliopiston tulosvastuu (engl. *accountability*) on ilmiö, jossa valtio velvoittaa yliopiston tekemään toimintansa näkyväksi, mitattavaksi ja hallittavaksi. Tämä merkitsee sitä, että toimintaa on alettu dokumentoida, koska halutaan varmistua siitä, että kaikki toiminta on mitattavassa muodossa. Dokumenttien kautta yliopisto joutuu oikeuttamaan institutionaalisen asemansa yhteiskunnallisena toimijana. Näiden sanotaan sisältävän hienostuneita seurantamekanismeja, jolloin suorat interventiot korvataan tulosvastuulla, tulostavoitteilla ja vertailulla. Tämä on hallinnalle ominainen piirre, jossa valtio tiukentaa otettaan instituutioistaan kontrolloimalla niitä etäältä, ja instituutiot alkavat vähitellen heijastaa omalla toiminnallaan tätä tiukentuvaa kontrollia. Toimintaan aletaan tehdä muutoksia, jotka vaikuttavat sekä yliopistoinstituution toimintaan että tieteeseen. (Henry ym. 2001, 34–45, 77–78; Power 1999, 99.)

Kiristynyt vaatimus tuloksellisuudesta on vaikuttanut mm. siihen, että yliopistoihin on pyydetty ulkopuolisia johtajia, joiden tehtävä on johtaa yliopistoa strategisesti ja aikaansaada tarvittavat organisatoriset muutokset. Opetussuunnitelmaa on muutettu työelämän tarpeita ja kansainvälistymistä painottavaksi. Tieteidenväliset rajat ovat hämärtyneet, kun on muodostettu poikkitieteellisiä, valmiita opetusohjelmia. Opiskelijamäärät ovat kasvussa, sillä korkeakoulutuksen takaamisella tietyllä määrällä ikäluokasta on ajateltu vähennettävän sosiaalisia riskejä ja työttömyyttä sekä parannettavan valtion kilpailukykyä. Myös yliopisto-opetus on muuttunut. Ajatus jokaisen opiskelijan henkilökohtaisten vahvuuksien tukemisesta ja ohjaamisesta ja tutkitun tiedon opettamisesta on korvautunut ajatuksella siitä, että asiantuntijuuskin on vain yksi hyödyke, joka on pilkottavissa osiin ja siirrettävissä hyvin suunnitellun opetuksen myötä. (Olssen & Peters 2005, 327–329; Henry ym. 2001, 135–137.)

Yliopistoinstituution muutosta voi tarkastella myös arviointiin liittyvän sanaston kautta. Tulostavasti yliopiston toiminta liittyy objektiivisuutta korostavaan auditointiin, joka on ristiriidassa arvioinnin perinteisen merkityksen (engl. evaluation) kanssa. Käsite-eroista keskusteltaessa on kiinnitetty huomiota siihen, millaisen sisällön opetus ja tutkimus auditointikulttuurissa saa. Pahimmillaan tutkimusta ohjaa ainoastaan se, millaisilla tuloksilla saadaan eniten hyötyä, ja opiskelijoilta ei saa vaatia mitään. Kukaan ei kiellä opetuksen ja tutkimuksen arvioinnin tarpeellisuutta, mutta standardien mukaisen auditoinnin koetaan vahingoittavan koko yliopistoa. Itsearviointi ja työn omaehtoinen parantaminen ovat menettäneet merkityksensä ja korvautuneet organisaation julkisten tavoitteiden täyttämällä. (Power 1999, 101–103, 114–115.) Luottamuksen ja pitkäjänteisen työn sanotaan korvautuneen joustavuudella, tavoitteellisuudella ja alituisella tulosten mittaamisella. Kun yliopisto-opetusta ja tutkimusta ohjasi aiemmin "rakkaus substanssiin", nykyisin toiminnan lähtökohtana on taloudellinen tehokkuus ja vaikuttavuus. (Olssen & Peters 2005, 313–316, 324–326; Henry ym. 2001, 31–33.)

Henry ym. (2001, 169–170) esittää yliopiston henkilöstörakenteen muuttuneen. Hallintohenkilökunnan ja suunnittelijoiden lisäämisen koetaan tekevän yliopistosta byrokraattisemman, mutta perustyöhön, opetukseen ja tutkimukseen, ei resursoida,

sillä niitä ei pidetä taloudellisesti kannattavina. Erilaisiin suunnittelu- ja hallintotoihin ollaan valmiita panostamaan, sillä hallintoportaan ajatellaan legitimoivan koko organisaation olemassaolon. Myös hierarkkinen ja autoritääriinen johtamismalli on otettu käyttöön: linjajohdon tarkoituksena on institutionalisoida talouden ja valtion ote organisaatioon. Näin esimies-alais –asetelma toimii mekanismina, jonka avulla vallankäyttö mahdollistuu. Sen seurauksena akateemisuus ja akateeminen työ muuttuvat, sillä niihin perinteisesti kuulunut toimintavapaus ja päätösvalta siirtyvät johtamisjärjestelmän kautta akateemisuuden ulkopuolelle. (Olssen & Peters 2005, 325; Power 1999, 98–99.)

5.2.3 Onko akateeminen professio rapistumassa

Tietotalouden muutokset ja muuttuva yliopistoinstituutio vaikuttavat akateemiseen professioon. Tässä luvussa käsitteellistän akateemista työtä eri näkökulmista, joiden kautta työ saa sisällön akateemiseen, autonomiseen asiantuntijayhteisöön sitoutuneena professionaalisenä identiteettinä. Siihen erilaiset hallinnan teknologiat vaikuttavat voimakkaimmin. Kärjistetysti professionaalisen identiteetin voi ajatella muuttuvan ontoksi (esim. Ball 2001).

Akateemisen identiteetin muutoksesta on alettu keskustella viimeistään 1990-luvun alussa, jolloin jopa julistettiin akateemisen identiteetin kriisiä. Professionaalisuus tarkoittaa käyttäytymistä ohjaavia arvoja ja normeja, jotka ovat suhteellisen pysyviä ja jotka ovat perinteisesti tarjonneet pysyvän sosiaalisen identiteetin rakentumisalustan, jotka antavat merkityksen ja tarkoituksen yliopistolle instituutiona. (Johnson 2003, 144–151.)

Professionaaliseen akateemiseen identiteettiin on kuulunut vahva tunne akateemiseen yhteisöön kuulumisesta ja sitoutumisesta, akateeminen autonomia ja asiantuntijuus, yhteiskunnallinen vastuu ja kriittisyys, sitoutuminen tieteen edistämiseen ja tieteellisen työn arvoihin. (Walker 2001, 9-12.)

Nyt tämän professionaalisen akateemisen identiteetin uskotaan olevan muuttumassa sisäiseksi yrittäjyydeksi, sillä yliopiston tulostavasti on alkanut velvoittaa sekä

yhteisöä ja sitä kautta yksilöitä. Muutosta sisäiseksi yrittäjäksi ohjaa ajatus siitä, että työn tekemisen logiikassa tapahtuneet muutokset vaativat henkilökohtaisen tuottavuuden, joustavuuden ja luovuuden vahvistamista, ja näin työntekijän henkilökohtaista tulostavastuuta työnantajaa kohtaan. Organisaation menestys perustuukin näin jokaisen yksilön työpanokselle. (Olssen & Peters 2005, 326–327.)

Työstä onkin tullut paikka, jossa yksilöt on saatu tavoittelemaan itseksi tulemistakin erilaisten kannustimien ja joustavuuden avulla. Tiukentuva kilpailullisuus pakottaa työntekijät "säyseästi kantamaan vastuunsa yksilöllisyyden leimaamasta resurssikilpailusta", kuten Davies ym. (2006, 307) sanovat. Tätä voidaan selittää Lemken (2001, 202–203) tavoin sillä, että työ on tuloksellista ainoastaan silloin, kun tulostavastuu siirretään organisaatiotasolta yksilötasolle.

Yliopistossa tapahtuneiden muutosten seurauksena ammatti-identiteetin on muututtava, jotta työn tekeminen mahdollistuu. Tämä selittyy sillä, että yksilö heijastaa ympäristöään ja muuttaa itseään siinä tapahtuvien muutosten mukaisesti, jolloin hän voi kokea menettävänsä sen osan ammatti-identiteetistään, jonka hän tuntee autenttiseksi. Selviytymiskeinona voi olla käyttäytyminen, jossa toiminnalla osallistutaan tulostavastuun täyttämiseen, jatkuvaan arviointiin ja erilaisiin kehittämisprojekteihin. Tähän liittyy riski vieraantumisesta "vääristymisestä", jossa minuus hajoaa. (Ball 2003, 221–223.) Ilmiötä kutsutaan kirjallisuudessa käsittein *values schizophrenia* (Ball 2003), *bilingualism* (Deem 2001), *split subjects* ja *ventriloquism* (Morley 2004).

Kriittisessä anglo-amerikkalaisessa korkeakoulututkimuksessa yliopiston muutos vaikuttaa deterministiseltä. Suomalaista tilannetta valottaa Treudhardt (2005, 224–226), joka kirjoittaa yliopistomuodiksi kutsutun tulostavastuun tehostaneen yliopistojen toimintaa lisäämällä esimerkiksi tohtorin tutkintojen määrää. Hän painottaa sitä, että tulostavoitus ei saisi merkitä yliopiston irtautumista sen perustehtävistä ja omasta identiteetistä. Hän kiistää, että tutkimus ja opetus olisivat suoraan alisteisia tulostavoitukselle; tulostavoituksen tulisi koskea ensisijaisesti yliopiston hallintoa. Hänkin painottaa kuitenkin sitä, että tulostavoitus on muuttanut yksilöiden ja työnantajan suhdetta. Yksilöiden tuloksellisuutta mitataan suhteessa

yliopistolaitokseen suoraviivaisemmin kuin ennen, jolloin mittarina toimi tiedeyhteisö.

Professionaalisen identiteetin muuttuminen, jonkinlainen köyhtyminen, vaikuttaisi tähän mennessä kirjoitetusta kriittisen korkeakoulututkimuksen näkökulmasta väistämättömältä. Johnson (2003, 152–153) kuitenkin väittää akateemisuudesta löytyvän ytimen olevan suhteellisen pysyvä ja organisaation kulttuurin muutoksista piittaamaton. Myöskään Barnett (2003, 196–197) ei hyväksy ajatusta akateemisen identiteetin täydellisestä ontoudesta tai hajoamisesta. Hän perustelee argumenttiaan sillä, että yliopiston perusajatus on kahdeksansadan vuoden aikana muuttunut useita kertoja, mutta akateemisuuden sisin olemus on säilynyt ehjänä.

Newton (2000) luo toivoa kirjoittaessaan, että muutostilanteessa akateemiset työntekijät eivät ole pelkästään passiivisia vastaanottajia, vaan ennen kaikkea aktiivisia toimijoita. Newton (2000, 160) viittaa Trowlerin (1996) tuloksiin, joista kiinnostavimmaksi hän nimeää toimintapolitiikan rekonstruoinnin (engl. policy reconstruction) akateemisena suhtautumistapana. Muutosta ei vain hiljaisesti hyväksytä, vaan vastustus, sopeutuminen ja muokkaaminen elävät instituutiossa rinnakkain. Tämä selittää sitä, että uudistukset eivät sujahda käytäntöön vaivattomasti eikä niistä automaattisesti seuraa toiminnan parannusta. (Newton 2000, 2003.)

Mäntyläkin (2007) liittyy siihen joukkoon, joka haluaa nähdä akateemisuudessa valoa. Hän etsi väitöskirjassaan ”hyviä”, merkityksellisiä ja moraalisesti palkitsevia tapoja tehdä akateemista työtä. Hän kääntää tutkimuksellisen katseensa tietoisesti pois kriittisestä teoreettisesta lähestymistavasta korkeakouluinstituution muodostaman maailman sisään. Tällöin katse kiinnittyy tarinoihin ja kokemuksiin, joita sisältyy arkipäiväiseen työn tekemiseen. Työn merkitys löytyy osallistumisesta akateemiseen kulttuuriin, jota ei koeta kilpailulliseksi, vaan se perustuu yhteistyöhön, joka konkretisoituu erilaisissa tehtävissä. Akateemisuus koetaan sekä autonomiaksi että yhteisten arvojen jakamiseksi. Nämä merkitsevät oman akateemisen identiteetin säilyttämistä, oman ja kollegan työn arvostamista. Akateeminen työ on myös inhimillistä; siihen liittyy voimakkaasti epävarmuuden ja pelon sietämistä.

Negatiiviset tunteet liittyvät ulkoisten paineiden kohtaamiseen ja siihen, missä suhteessa oman työn tekeminen niihin nähdään. (Mäntylä ja Päiviö 2005, 55–64.)

Ulkoiset rakenteet kieltämättä vaikuttavat akateemiseen professioon; eivät välttämättä tuhoisasti, vaan sitä muuttaen. Akateemisuus kiinnittyy instituution lisäksi myös tieteenalan perinteeseen, joka luo sille suojan ja mahdollisuuden käyttää muutosta myös hyväksi. Ammatillista orientaatiota ohjaavien arvojen hidas muutos estää professionaalisen identiteetin absoluuttisen rapistumisen; kirjallisuuden pohjalta vaikuttaa siltä, että identiteetissä on pysyviä rakenteita, jotka säilyvät muutostilanteista huolimatta.

6. Yliopiston palkkausjärjestelmän muutos

Tässä luvussa kerron palkitsemisesta ja UPJ:stä. Vaikka tässä tutkimuksessa palkkausjärjestelmä ei ole ensisijainen viitekehys, on palkitsemisen teoriaan hyvä tutustua.

6.1 Palkitsemisen perusteista

Palkitsemistavat jaetaan aineettomiin ja aineellisiin palkkioihin. Etenkin aineellisessa palkkausjärjestelmässä tärkeät jakokohdat ovat millainen se on, mutta myös se, miten se on rakennettu ja miten sitä sovelletaan ja kehitetään. Palkkausjärjestelmän käyttövaiheessa korostuvat johdonmukaisuus, avoimuus, palautteen antamisen mahdollisuus ja järjestelmän läpinäkyvyys. Työnantajalla on oltava ohjeistus palkanmaksun perusteista, joihin työntekijälle maksettava palkka määräytyy. Perusteissa on oltava tieto siitä, mitä palkkauksessa painotetaan, jotta palkkalinjat ovat johdonmukaisia ja koetaan oikeudenmukaisiksi. Palkka on aina viesti, jolloin rahallinen korvaus lisää työntekijän tunnetta siitä, että hän on arvostettu työssään ja työyhteisössä. Rahallisen palkkion lisäksi motivointikeinoina ovat halu saada positiivista palautetta ja halu nähdä itsensä myönteisenä. Työtoverien ja esimiehen tuki ovat tärkeitä palkitsemisvälineitä samoin kuin työssä saatu vastuullisuus ja autonomia. (Salmela-Aro ja Nurmi 2005, 142–145.)

Perinteisesti työntekijöille on maksettu samasta tehtävästä peruspalkkaa, johon on voitu lisätä henkilökohtainen lisä. Palkka nousi myös palvelusvuosien myötä. Nykyisin vallitsevana kehityssuuntana on järjestelmä, jossa palkkauksen lähtökohdaksi määritellään työtehtävän vaativuus tai työntekijän osaaminen. Kun lähtökohdana on työ, arvioidaan sisältöä ja tehtävien vaativuutta ja sitä, millaisia panoksia se vaatii työntekijältä (työaika, ominaisuudet, taidot ja tiedot). Työtä voidaan arvioida myös tuotosten näkökulmasta, jolloin arviointikriteereinä ovat se, vastaavatko ne odotuksia ja tavoitteita, vaikka organisaation on aina voitava olettaa, että työntekijä suoriutuu tehtävistään odotusten ja työn tavoitteiden mukaisesti. Työn vaativuutta määriteltäessä pitää kriteerien olla ennalta valitut, jolloin niiden laatiminen edellyttää organisaation tehtävien perusteellista tuntemusta. Usein nämä arvioinnit perustuvat kirjallisille työnkuvauksille jokaisen henkilön työstä. Työnkuvaukseen kuuluu tietyt osa-alueet ja sen laatii joko esimies tai alainen tai yhdessä. (Tarumo ja Lahti 2005, 151–159.)

Työn vaativuuden arviointia voidaan täydentää henkilökohtaisella palkanosalla, jonka määrittäminen on oma arviointijärjestelmänsä ja jossa arvioidaan pätevyyttä, suoriutumista, työsuoritusta tai työmenestystä. Keskeistä kuitenkin on, että arvioinnille altistuu koko henkilö, jolloin korostuu se, mitä organisaatiossa arvostetaan ja mikä osaaminen on hyödyllistä ja minkälainen osaaminen arvokasta. (Tarumo ja Lahti 2005, 154–157.)

Työn vaativuuteen ja työssä suoriutumiseen perustuvien palkkausjärjestelmien toimivuus perustuu tietyille edellytyksille. Parhaimmillaan keskustelut lisäävät vuoropuhelua ja parantavat ilmapiiriä. Arviointien pohjalta voidaan rakentaa myös ohjelmia, joilla parannetaan henkilöstön osaamista. Tavoitteena on, että järjestelmän rakennusvaiheessa arviointiperusteet, painotukset ja rakenteelliset seikat kohtelevat tasapuolisesti kaikkia henkilöstöryhmiä. Näissä on kyse aina valinnoista, joihin vaikuttavat organisaation strategia, arvot ja intressiryhmien näkemykset. Kehittäjiltä ja arvioitsijoilta vaaditaan motivaatiota, aikaa, osaamista, jotta palkkausjärjestelmä saadaan tarkoituksenmukaiseksi. Järjestelmä voi tukea myös sitä, että se motivoi henkilöstöä tarttumaan uusiin haasteisiin tai kehittämään itseään. Ongelma on, että tämä on altis arvioitsijan subjektiivisille näkemyksille varsinkin, jos kriteerien

sisältöä ei ole määritelty. Kun kriteerit on sanallisesti eksplikoitu, voidaan arviointia parantaa siten, että työtä verrataan luotuihin kriteereihin., vaikka täydellinen objektiivisuus on mahdotonta (Tarumo ja Lahti 2005, 163–173.)

Työn vaativuuteen ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuva palkitseminen pohjautuu oikeudenmukaisuus -normille (equity), jonka mukaan jokainen saa palkkaa suhteessa siihen, mitä on panostanut eli miten on työstään suoriutunut. Työtehtävien mukaan maksettava palkka perustuu tasa-arvoisuus -normille (equality), jonka mukaan kaikilla on oikeus samaan palkkaan riippumatta siitä, miten niistä suoriutuu. (van Ypern & al. 2005, 742.)

Aineettomaan palkitsemiseen on kiinnitettävä huomiota asiantuntijayhteisössä, sillä siinä sisäisen motivaation merkitys korostuu. Rahallista korvausta merkittävämpi on myös osaamisen johtaminen. Asiantuntijat korostavat mielekästä työympäristöä, työn jatkuvuutta, koulutus- ja oppimismahdollisuuksia ja osallistumista sekä joustavia työjärjestelyjä. (Moisio ja Salimäki 2005, 194–195.) Yleensä aineellinen palkitseminen koetaan tunnustuksena tehdystä työstä, mutta ensisijaisesti yliopistossa kannustavana koetaan edellä mainitut aineettoman palkitsemisen muodot (Hanley ja Forkenbrock 2006, 114). van Ypern ym. (2005, 752) huomauttavat, että rahapalkan merkitys vähenee, jos palkansaajilla painaa vaakakupissa jokin muu asia, esimerkiksi yhteisö ja vuorovaikutussuhteet tai ylennysmahdollisuudet.

Palkkausjärjestelmän muutosvaiheessa korostuu työntekijöiden oikeus ja mahdollisuus päästä osallistumaan palkkausjärjestelmän rakentamiseen ja kehittämiseen, sillä silloin he ymmärtävät järjestelmän perusteet, tuntevat saavansa oikeudenmukaista kohtelua ja ovat halukkaampia hyväksymään syntyneet päätökset. Vaikutusmahdollisuuksia on eritasoisia ja vaikutuskanavat voivat olla virallisia tai epävirallisia ja liikkua organisaation eri tasoilla. Osallistuminen palkanmaksujärjestelmän kehittämiseen vahvistaa työpaikkademokratiaa, joka lisää sitoutumista ja työviihtyvyyttä. (Vartiainen ja Kauhanen 2005, 26–27.)

6.2 Yliopiston uusi palkkausjärjestelmä

Yliopistojen uusi palkkausjärjestelmä (UPJ) otettiin käyttöön vuoden 2006 alussa. Vanhat A-palkkaluokat poistettiin käytöstä, ja ne korvattiin uudella järjestelmällä, jonka piiriin kuuluvat kaikki yliopiston työntekijät. UPJ:n tarkoituksena on vahvistaa yliopiston kilpailukykyä ja lisätä yliopiston vetovoimaa työnantajana. UPJ:n ajateltiin oleva kannustava palkkausjärjestelmä, ja sen ajateltiin parantavan työilmapiiriä siihen liittyvän kehityskeskusteluvaatimuksen kautta. UPJ:n onnistumiseksi korostettiin esimiespalkkiojärjestelmän luomista, ja kilpailukykyisen palkkausjärjestelmän luomista erityisesti professorien palkitsemiseen. (Virkkala 2005.)

Palkanmaksuperusteet rakentuvat tehtävän vaativuuden arvioinnista (VAATI) sekä henkilökohtaisen suoriutumisen arvioinnista (HENKI). Jokainen työntekijän on laadittava omasta työtehtävästään kuvaus, jossa arvioidaan tehtävän todellista sisältöä. Tehtäväkuvaus käydään läpi esimiehen kanssa kehityskeskustelussa, jolloin on tarkoituksena löytää yhteinen näkemys tehtävän sisällöstä ja vaativuustasosta. Tämän jälkeen on mahdollista, että yksikön johtaja käy vielä arvioinnin läpi, ja sen jälkeen arviointi siirretään arviointiryhmään, jonka tehtävänä on suhteuttaa arviointi koko yliopistossa tehtyihin arviointien kokonaisuuteen. (Rantala 2005.) Opetushenkilökuntaan kuuluvilla on kymmenen tehtävien vaativuuden mukaan määräytyvää vaativuustasoa ja muulla henkilökunnalla neljätoista. Vaativuussijoittelu perustuu opetusministeriön antamaan ohjeeseen, sallitaan yliopistokohtainen liikkumavara arviointiprosessissa. (Virkkala 2005.) Tehtävien vaativuuden arvioinnissa käytettävät päävaativuustekijät ovat opetus- ja tutkimushenkilöstön järjestelmässä työn luonne ja vastuu, vuorovaikutustaidot ja tiedolliset ja taidolliset valmiudet. Muun henkilökunnan järjestelmässä arviointi perustuu ongelmanratkaisu- ja organisointitaidoille, vuorovaikutukselle, vastuulle sekä tiedollisille ja taidollisille valmiuksille. (UPJ-käsikirja 2006.)

Arvioinnin piiriin kuuluvat yliopiston vakinainen ja määräaikainen henkilökunta riippumatta rahoituslähteestä. Palkkaus määräytyy myös henkilökohtaisen suoriutumisen perusteella, jolloin sekä esimiehen että alaisen arvioinnin kohteena on

se, miten henkilö suoriutuu työn vaativuuden arvioinnin yhteydessä määritellyistä ja työsuunnitelmaan kirjatuista työtehtävistä. Keskeiseksi periaatteeksi on kirjattu yhdenmukainen kohtelu ja se, että määrärahatilanne ei saa vaikuttaa arviointiin. (Rantala 2005.)

UPJ:n käyttöönotto liittyy valtionhallinnon uudistuksiin 1980-luvun puolivälistä eteenpäin. 1990-luvulle saakka palkanmääräytymisen perusteina olivat tehtävänimike ja asema organisaatiossa sekä palvelusvuodet. Ensimmäiset palkkapoliittiset neuvottelut aloitettiin vuonna 1992, ja ensimmäiset järjestelmät otettiin käyttöön vuonna 1994. Palkkausjärjestelmän muutosta perusteltiin tasa-arvovaatimuksilla sekä sillä, että aiemmat palkkaperusteet eivät tukeneet organisaation tuloksellista toimintaa. Taustalla oli ajatus myös organisaation kilpailukyvyn vahvistamisesta. (Huuhtanen ym. 2005, 11.)

UPJ:ssä palkitsemisen perusteina eivät ole palvelusvuodet, vaan työn vaativuus, henkilön pätevyys, suoriutuminen ja ammattitaito sekä yhteistyön tuloksellisuus. Valtion palkkapoliitikassa on palkkausuudistuksen myötä siirry korostamaan organisaatiokohtaisuutta, näin jokainen organisaatio voi täsmentää palkkajärjestelmän sopimaan sen omaan toimintaan. Tämä tarkoittaa sitä, että vastuu ja velvollisuus palkkajärjestelmän kehittämisestä ja soveltamisesta on siirretty virastoille ja laitoksille. (Huuhtanen ym. 2005, 11–12.)

UPJ:ää on tutkittu jonkin verran. Vuoden 2005 ja 2006 aikana on tutkittu UPJ:ää mahdollisuuksien ja haasteiden näkökulmasta, palkkausjärjestelmäuudistukseen liittyvää muutosviestintää ja muutosprosessin hallintaa, miten palkkausjärjestelmän tarkoitus toteutuu käytännössä ja miten sitä pitäisi kehittää. Niiden pohjalta ei voi tehdä johtopäätöstä siitä, miten UPJ:ään suhtaudutaan: osa tutkimuksista ilmaisee, että UPJ koetaan myönteisenä muutoksena, osa ilmaisee, että UPJ:ään suhtaudutaan kielteisesti tai että se ei eroa vanhasta palkkausjärjestelmästä. Suoritusarvioinnit koettiin kielteisinä, sillä arviointikriteerit ja esimiehen rooli koettiin epäselvinä. Tutkijat kiinnittävät huomionsa siihen, että tutkimustieto henkilökunnan kokemuksista ja palkkausjärjestelmän oikeudenmukaisuudesta puuttuu. Huomion

kiinnittää se, että tutkimuksissa kriittisyys tulkittiin aina negatiiviseksi ilmiöksi, jopa vastustamiseksi. (Huuhtanen ym. 2005; Salimäki ja Nylander 2006; Nylander 2006.)

UPJ:stä tehtyä tutkimusta syventää Henriksonin ym. (2007) haastattelututkimus, jonka tarkoituksena on kuvata UPJ:n ja siihen liittyvien kehityskeskustelujen herättämiä tulkintoja. Tutkimuksen keskiössä ovat tulkinnalliset ja normatiiviset viitekehykset, joiden kautta hahmotetaan ja arvioidaan uusien toimintamallien vaikutusta akateemiseen työhön institutionaalisen muutoksen kontekstissa.

Haastattelujen pohjalta identifioitiin kolme kulttuurista logiikkaa, jotka ovat samalla erilaisia subjektiasemia. Traditionalistin professionaaliset näkemykset ovat ristiriidassa UPJ:n kanssa, sillä heidän mielestään akateemisen yhteisön toimintatavat ja kulttuuri murentuvat. Yliopiston ja tiedeyhteisön arvomaailma toimivat identiteetin kiinnittymiskohtana. Suorituksiin keskittyvillä kehityskeskusteluilla on negatiivinen merkitys ja siinä korostuu arvioijan subjektiivisuus. Toinen subjektiasema on kehityskeskustelujen perusidea legitiiminä pitävä byrokraatti, joka puolestaan näkee kehityskeskustelut yliopiston kehittämisen hyvänä, mutta UPJ:ään liittyvä suorituksia painottava kehityskeskustelu ei tämän ryhmän mielestä toimi. "Liikemies tieteen tekijän puvussa" on akateeminen yrittäjä, jossa yhdistyy tutkija sekä omaa osaamistaan markkinoiva tuloksentekijä. Hänessä korostuu yliopiston ja yritysmaailman rajojen vaivaton ylittäminen. Kehityskeskustelujen nähdään välttämättöminä ja myönteisinä uudistuksina, jotka tehostavat yliopiston toimintaa. Yliopistolla on kuitenkin erityismerkitys siinä, että laadukas tutkimus on se pohja, jolle työn merkitys rakentuu. (Henriksson ym. 2007, 36–40.)

Haastattelujen kautta UPJ-tutkimus saa uusia ulottuvuuksia. Ne syvenyvät selittämään aiemmista tutkimuksista puuttuvia elementtejä: kriittisyys ja muutosvastarintaisuus yhtä lailla kuin kannatus pohjautuvat aina erilaisille positioille, mistä puhutaan. Aineisto on kerätty kuitenkin ainelaitoksen (tietojenkäsittelytiede) sisällä. Vaikka erilaiset subjektiasemat on saatu identifioitua rikkaasti, olisi tietoisemmalla valinnalla muistakin ainelaitoksista (esim. humanistinen, kasvatustieteet) voitu rikastaa aineistoa.

7. Suoritusarviointi yliopistossa

Koska UPJ perustuu suoritusarviointiin, se on arviointikulttuurin väline, jolla toimintaa säädellään ja muutetaan. Tämän vuoksi kerron ensin suoritusarvioinnista, sen jälkeen teknologiasta ja suoritusmittarista ja lopuksi arvioinnin vaikutuksista. Erottelu ei ole kovin yksiselkoista, sillä arviointikriteerien laadinta, arviointiväline ja arviointi toimintana kietoutuvat yhteen, ja alkavat muuttaa ihmisten työkulttuuria (Ball 2003, 225).

7.1 Muuttunut suoritusarviointi ja sen merkitys yliopistossa

Arviointi on aina kuulunut akateemisen työn luonteeseen. Sen perinteinen muoto on vertaisarviointi, joka on ehtinyt muodostua osaksi akateemisen maailman syvärakenteita. Se on koettu merkitykselliseksi, koska sen kautta on päästy keskustelemaan tieteellisen työn laadusta, tiedon laadusta, ja uuden tiedon muodostamisen prosessista ja lopputuloksesta. Tieteentekijät ovat olleet vastuussa työstään tiedeyhteisölleen, jonka piirissä saatu sosiaalinen tunnustus on toiminut kannustimena. Siitäkin huolimatta, että vertaisarvioinnissa on tapahtunut virheitä, sitä pidetään tiedeyhteisön selkärankana, sillä se on ainoa menetelmä, joka palvelee tieteen edistystä. (Hansson 2006, 164–167.)

Toisenlaisen näkökulman tarjoaa Koski (1993, 154–155) kirjoittaessaan, että tiedeprosessissa jokainen toimii yksin, ja että yhteisö määrittelee, onko yksilön toiminta kentällä arvokasta vai ei. Tämä tekee hänen mukaansa tieteellisestä arvioinnista järjestelmällistä alistamista, vaientamista ja hallintaa, jonka legitimoimisen perusteena käytetään tieteen ja tieteellisen toiminnan sääntöjä.

Kaikkien toiminnan tasojen läpi leikkaava tulosvastuu on merkinnyt yliopistossa muutosta laadullisesta arvioinnista eli vertaisarvioinnista kohti kvantitatiivista arviointia. Kvantitatiivisen arvioinnin valtava lisääntyminen perustuu käsitykselle tiedosta ja tieteestä kilpailukyvyn vahvistamisen välineenä. Tämä näkökulma on alisteinen tieteen alistumisesta markkinavoimille. Kvantitatiivinen suoritusarviointi perustuu sille, että tiedekunta tai laitos tarkkailee työntekijöiden tuottavuutta

säännöllisin väliajoin. Akateeminen työ muuttuu pahimmillaan "riskien välttämiseksi", jonka lopputuloksena tutkimus homogenisoituu, sillä tutkimuksessa keskityttäisiin vain julkaisujen määrälliseen tuottamiseen. (Olssen & Peters 2005, 327; Hansson 2006, 159–161, 167–170.)

Yleistä muutosta yliopiston arviointikulttuurissa voidaan tarkastella Olssenin ja Petersin (2005, 320–322) esittelemän toimijateorian (engl. agency theory) kautta. Sitä hyödyntämällä on saatu vahvistettua työntekijöihin kohdistuvaa kontrollia ja minimoitua organisaation riskejä. Teoriaan kuuluvat olennaisesti tietyt suoritusten seuranta- ja arviointimenetelmät, jotka muuttavat työn tekemisen muistuttamaan sopimuksellista suhdetta, ja tällä mekanismilla myös kontrolli mahdollistuu. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijän ja työnantajan tai esimiehen roolit ovat selvästi rajattu ja osapuolilla on tietty autonomia rooliensa suhteen, mutta myös vastuu. Lisäksi esimies käyttää hänelle annettua valtaa suhteessa työntekijään. Oletuksena on, että rooliin kuuluvista piirteistä on mahdollista saada läpinäkyvää tietoa, jonka pohjalta suorituksia voidaan arvioida. Työntekijää palkitaan tai sanktoidaan niiden odotusten pohjalta, jotka hänen rooliinsa kuuluvat.

Arvioinnin muuttunut merkitys tarkoittaa sitä, että arviointia hallitseva diskurssi on myös muuttunut. Arviointi yhtenäisyyden ja instrumentaalisuuden synonyymi, johon liittyvä kielenkäyttö on kuitenkin retorisesti emansipoivaa. Voimakkaan eksplisiittisen pintatason alla on kuitenkin syvätaaso, jossa paljastuu, että arviointiin liittyvät mekanismit ovat normittavia ja ajattelua voimakkaasti ohjaavia. Tulostavasti diskurssi on tekninen ja sopimusperustainen, kun vastaavasti asiantuntijuutta ja professionaalisuutta korostava vastuun diskurssi on moraalinen. Erot diskursseissa tarkoittavat sitä, että tulostavasti ja suoritusellisuus ohjaavat suorittamaan arvioinnin, jossa arvioinnin kohde saa instrumentaalisen arvon. Vastuun diskurssi puolestaan vahvistaa yksilöiden monimuotoisuuden löytämistä ja vahvuuksien korostamista. (Schwandt 2003, 362.) Schwandt (2003) ilmaisee huolensa arvioinnin teorian ja käytännön välisestä erosta, sillä liian voimakkaalla keskittymisellä yksittäisten suoritusten arviointiin on menetetty arvioinnin alkuperäinen, opettava ja kehittävä, tarkoitus.

Suoritusarviointi on monimutkainen ja kontekstisidonnainen käytäntö, jossa ei ole kyse pelkästään mittaamisesta ja pisteytyksestä. Sitä kuvaa myös käsite "auktoriteettiperformanssi", sillä siinä kielellisen kuvauksen avulla annetaan kuvaus henkilöstä, jolloin yksilöön kohdistetaan määrittelyjä, joiden myötä luodaan sosiaalista rakennetta ja ihmisten paikkoja siinä. (Gunn 2006, 717.) Se kertoo, millaista toimintaa, millaisia identiteettejä ja rooleja ihmisillä on tietyssä yhteisössä, ja nämä rakentavat ihmisten välisiä suhteita. Ne puolestaan sisäistyvät sosiaalisiksi identiteetiksi ja ymmärrykseksi itsestä, sillä arvioinnin pohjaksi rakennetut standardit alkavat toimia normatiivisina mittareina, joihin identiteettiä peilataan. (Dahler-Larsen 2006, 8-11.)

7.2 Suoritusarviointi hallinnan tapana

Suoritusarviointi hallinnan teknologiana on uusi kulttuurinen säätelymuodon, joka muuttaa sosiaalisia käytäntöjä ja identiteettejä siten, että se rakentaa vuorovaikutussuhteet uudestaan. Se tuo organisaatioon täysin uuden sanaston, jonka kautta toiminta havaitaan ja arvioidaan. Toiminnan muutos perustuu siihen, että arvioinnin uusi sanasto muuttaa vanhoja ajattelutapoja, jotka väijäämättä näyttäytyvät vanhanaikaisilta. Keskeinen on siis tunne siitä, että toiminta on huonoa, jolloin arvioinnin kohteena olevat ryhtyvät muuttamaan omaa toimintaansa niiden havaintojen suuntaan, johon "hyvä toiminta" linkittyy. (Ball 2003, 217–218.) Akateemisen työn arvioinnin välineellistymisen seurauksena työn laatua mitataan esimerkiksi julkaisujen määrällä. Olssen ja Peters (2005, 328) jakavat tulosvastuun byrokraattiseen, professionaaliseen tulosvastuuseen ja managerialistiseen tulosvastuuseen. Näistä ensimmäinen perustuu sille, että asiantuntijat vaikuttavat arviointikriteereihin. Jälkimmäisessä suoritus arvioidaan ennalta määrättyjen ja ulkopuolisten määrittelemien kriteerien mukaan.

Suoritusmittaria voidaan pitää yksinkertaistettuna tekstinä, jossa sosiaalisen ympäristön monimuotoisuus "kudotaan" yhdeksi totuudeksi. Kuitenkaan tärkeää ei ole kuvaus todellisuudesta, vaan se, että arviointimittarien tuottamisen päämääränä on tehdä toiminnasta mitattava ja tehokkuutta tuottava, jolloin toimintaa saadaan muutettua mittarin mukaiseksi. (Ball 2003, 225.) Mittariin vangitaan tietyn

historiallisen paikan ja hetken "paniikki, ennakkoluulot ja pelot", joiden avulla yritetään sekä torjua riskejä kontrolloimalla toimintaa (Morley 2003, 58) että legitimoida suorittavan organisaation tai henkilön olemassaolo (Hansson 2006, 159). Koska arvioinnissa määritellään työn keskeiset elementit, indikaattoreiksi valitut kriteerit ovat kannanotto, jolla tuotetaan todellisuutta ja arvotetaan käytäntöjä ja osaamista. Se on organisaation valinta, jossa määrittyy moraalisesti oikea tapa tehdä työtä.

Suoritusarvioinnissa ei oikeastaan pystytä mittaamaan toiminnan olennaisia elementtejä. Arviointimittari voi olla valmiiksi vinoutunut, koska arvioitavia kohteita on valittu siihen liian vähän tai ne eivät ole merkityksellisiä toiminnan kannalta. Niissä saatetaan keskittyä liiaksi myös yksittäisten suoritusten arviointiin, jolloin palautetta ei saa kokonaisuudesta. Suoritusarviointia ei voida kehittää ilman, että huomioidaan kaikki sen elementit, jos halutaan, että arviointi ja sen seuraukset kohdistuvat oikeisiin asioihin. Huomiota pitää kiinnittää siihen kuka mittarit kehittää ja mitä arvioinnissa jää arvioimatta ja miksi. Erityisesti julkisella sektorilla käytettävissä mittareissa olisi huomioitava sektorin erityislaatu verrattuna yritysmaailmaan; arvioinnin kohteet ovat usein aineettomia. (van Thiel ja Leeuw 2002, 271–277.)

Diskurssimuutos, jatkuvan parantamisen, vahvistamisen ja kehittämisen painottaminen, merkitsee sitä, että valta toimii velvoittamisen kautta. Yliopiston ylle heitetty mittaamisen taakka velvoittaa koko yhteisöä ja sitä kautta yksilöä. Toimintaa ja suorituksia arvioidaan, arvotetaan, verrataan ja muokataan valittujen normien mukaan, joilla arvioidaan sekä yhteisön että yksilön työn laatua ja vaikuttavuutta. Niihin sisältyvään, ulkopuolisten luomaan kriteeristöön sisältyy voimakas hallinnallinen imperatiivi, jossa ei pelkästään kuvata työtä, vaan käsitteellistetään se uudestaan. Näin saadaan luotua uusi kurinpidollinen väline, jolla on yliopistosta ja työntekijöistä tehdään hallittava massaa. (Ball 2003, 218; Morley 2004, 47–58; Henry ym. 2001, 159.)

Jatkuva arviointi tuottaa ristiriitaisuuden olotilan, joka johtuu siitä, että tärkeäksi koettuun työn sisältöön on tullut uusi erilaisiin hallinnollisiin tehtäviin osallistumisen

pakko. Kun mittarit, arvioinnit, vertailut ja kilpailu muodostavat jokapäiväisen työn sisällön, yliopiston ei enää edes koeta mahdollistavan aitoa tieteen edistämistä tai luovuutta. Akateemisuudesta on tullut sisäistä yrittäjyyttä, jossa korostuu innovatiivisuus ja se, että työntekijän rooli on olla ”lisäarvona” organisaatiolleen. Akateemisuudesta on tullut markkinoitava hyödyke, jolloin jokaisen täytyy todistaa ja dokumentoida työnsä saadakseen oikeutuksen olemassaololleen. (Davies ym. 2006, 313; Ball 2003, 221, 226; Morley 2004, 57–58, 67–69; Henry ym. 2001, 159, Olssen & Peters 2005, 325–327.)

Ongelmallista on, että arvioitavaan ilmiöön suhtaudutaan ontologisesti pysyvänä, jolloin ei havaita sen olevan myös sosiaalisesti muuttuva. Mittareiden avulla on haluttu lisätä toiminnan läpinäkyvyyttä, mutta vaara päinvastainen, sillä ne ovat liian yksinkertaistettuja ja peittävät käytäntöjen monimuotoisuuden, josta laadukas työ rakentuu. (Dahler-Larsen 2006, 5–9.)

7.3 Suoritusarvioinnin vaikutukset

Suorituksen arviointi julkisella sektorilla on ollut käytössä 1980-luvulta alkaen ja sen aikana on tullut selväksi, että arvioinnit eivät tuota objektiivista tietoa pelkästään päätöksenteon pohjaksi, vaan niillä vaikeasti ennustettavia ja jopa ei-haluttuja vaikutuksia toimintaan. Dahler-Larsen (2006, 2-3) kiinnittää huomiota siihen, että suoritusarviointeja tutkittaessa on unohdettu niiden monimutkaisuus ja epälineaarisuus, ja sen vuoksi unohdettu arviointien käytännölliset ja sosiaaliset seuraukset, jotka eivät ole arviointien suunnittelijoidenkaan tiedossa, vaan niiden luonne on täysin yllätyksellinen. Vaikutukset eivät siis ole suoraan laskelmoitavissa, vaan ne ovat kontekstuaalisia ja relatiivisia luonteeltaan. Myös Hansson (2006, 159) ilmaisee huolensa siitä, että arviointeihin luotetaan niin paljon, että niitä pidetään ratkaisuna ongelmiin, mutta niiden vaikutuksia ei pohdita.

Yksi väline, jolla arviointien vaikutuksia on käsitteellistetty, oli suoritusparadoksi (engl. *performance paradox*). Keskeistä on, että se liittyy nimenomaan arvioinnin raportointiin ja mittariin, jotka vaikuttavat toissijaisesti toimintaan. Kyse on ilmiöstä, jossa organisaatio menettää tarkoituksensa ytimen, ja toiminta keskittyy pelkästään

sen ympärille, mihin arvioinnissa kiinnitetään huomiota ja millaisia tavoitteita asetetaan. Arvioinnit vääristävätkin toimintaa sen vuoksi, että käyttäytymistä ja valintoja ohjaa liiaksi arvoinnista selviäminen, ja näin toiminnan kehittyminen pysähtyy. Syynä tähän on se, että arvioitavat esittelevät työstään vain sitä puolta, mistä he tietävät saavansa palkkion, sillä arviointi saattaa keskittyä pelkästään tiettyjen asioiden mittaamiseen. Toisaalta arviointimittari ei välttämättä mittaa suoritusta eikä pysty erottelemaan laadullisesti erilaista toimintaa, jolloin vakava ongelma on se, miten reilua on esimerkiksi sanktioiden jakaminen mittaamisen perusteella. (van Thiel ja Leeuw 2002, 268–271.)

Suoritusparadoksi voi tapahtua tarkoituksella tai vahingossa. Ensimmäisellä tarkoitetaan jopa tiedon ja toiminnan hetkittäistä, tahallista vääristämistä, jos arvioinnin kohteeksi joutuvat toimivat tarkoituksella väärin. Syynä voi olla vastareaktio sille, että arviointi koetaan epäluottamuksen ilmaisuksi. Pahimmillaan kyse voi olla suoranaisestä sabotaasista. Jälkimmäinen suoritusparadoksi johtuu mittarin validiteetin puutteista, ja sen aiheuttamasta toiminnan lamautumisesta. Jos suoritusarviointia tehdään ritualistisesti, ”mittaamisen ilosta”, tai jos monimutkaisia ilmiöitä mitattaessa unohdetaan sen moniulotteisuus, ei ilmiötä saada haltuun. (van Thiel ja Leeuw 2002, 270–275.)

Dahler-Larsen (2006) puolestaan kiistää van Thielin ja Leeuwin tavan kategorisoida suoritusparadokseja, sillä silloin pitää olettaa, että arviointeihin vaikuttaisi ”kätkeyty agenda”. Hän itse toteaa vain, että arvioinneilla on vaikutuksia, joita ei voi ennustaa, koska sosiaalisen toiminnan luonne ei ole ennustettavissa. Arvioinnin kohteena olevat ihmiset eivät toimi ennustettavasti, vaan sosiaalisella toiminnalla on aina oma logiikkansa. Suoritusmittarin vaikutukset riippuvat kontekstista, sen rakentumisesta, sosiaalisten toimijoiden vuorovaikutussuhteista sekä tuotetun tiedon luonteesta ja kohteesta. Jos oletetaan, että vaikutusten luonne on deterministinen, ei huomioida esimerkiksi toimintaan liittyvien ammatillisten arvojen hidasta muutosta ja sitä, että professionaalinen etiikka, omatunto ja perinteet eivät välttämättä salli ulkopuolisten kriteereiden hyväksymistä. (Dahler-Larsen 2006, 5-6,11.)

Power (1999, 120) toteaa, että toiminnan säätelyn historian opetus on ollut se, että kontrolli epäonnistuu aina johtaen vain uusiin reformeihin, ja tämän vuoksi organisaatio joutuu kierteseen, josta arviointeja ei uskalleta lopettaa. Tulostavuuksiin tekniikat ja menetelmät sekä yliopiston sosiaaliset käytännöt sijaitsevat hyvin etäällä toisistaan, eikä hallinnossa tuotetuilla mittareilla ole välitöntä vaikutusta käytännön työhön. Monet ovat huomanneet selkeän diskurssimuutoksen, jossa vaaditaan kilpailullisuutta, mittaamista ja muutosta, mutta tulostavuuksiin mittaamisesta syntyneet tulokset jäävät "kellumaan" käyttämättöminä. Tämä osoittaa sen, että arvioinnin ja mittaamisen tuloksien ja hyödyntämisen välinen mekanismi puuttuu täysin. Valtion hallinnosta tulee uusia teknologioita, joiden avulla valtio yrittää saada tiukemman otteen yliopistosta, mutta jotka jäävät retorikalle tasolle siksi, että hallinto on tässä prosessissa niin etäällä akateemisesta todellisuudesta. (Huisman ja Currie 2004, 537–550.)

8. Tutkimustehtävä

Palosen (1988, 140) mukaan lopullinen tutkimuksen kysymyksenasettelu on jätettävä vaiheeseen, jossa tutkija tuntee aineistonsa niin hyvin, että hän tietää, mistä siitä on mahdollista saada irti ja millaisia kysymyksiä hän voi sille asettaa. Hänen mukaansa tähän vaiheeseen pääseminen ei ole työn alku, vaan oikeastaan kysymyksenasetteluvaiheeseen pääsemiseksi on vaadittu työtä: aineiston lukemista ja luokittelua.

Teoreettisen viitekehyksen ja empiirisen aineiston hermeneuttisen ”keskusteluttamisen” lopputuloksena tutkimustehtäväni on ymmärtää, miten UPJ:ään suhtautumista voi ymmärtää akateemisen puhutavan valaisemana. Tällainen lähtökohta tekee tutkimustehtävästäni kaksijakoisen, jolloin ensimmäinen tehtäväni on identifioida ne tavat, joilla akateemisesta työstä puhutaan. Toinen tehtäväni on identifioida tavat, joilla UPJ:ään suhtaudutaan. Lopuksi peilaan löytämiäni suhtautumistapoja siihen, miten akateemisesta työstä puhutaan.

Koska UPJ:ään liitetään erilaisia uhkia ja toiveita, ovat ne akateemisen työhön kohdistuvia ja näin tulkittavissa niiden käsitysten kautta, joita akateemiselle työlle annetaan. Aiemmat tutkimukset UPJ:stä eivät täytä tarvetta ymmärtää muutosta ”sillä

hetkellä”. Teknillisessä korkeakoulussa toteutetuissa tutkimuksissa on voimakkaasti palkitsemisen näkökulma (esim. HUUHTANEN ym. 2005, SALIMÄKI, A. ja NYLANDER, M. 2006). Korkeakouluna TKK:n voi ajatella logiikaltaan erilaiseksi kuin esim. sivistysyliopistoperinteeseen sitoutuva yliopisto. TKK:lta aineistot on kerätty kvantitatiivisesti. HENRIKSSONIN ym. (2007) tutkimus syventää UPJ-tutkimusta, mutta sen aineisto on kerätty vain yhden yliopiston yhdeltä ainelaitokselta. Tutkimuksellani ulotun juuri siihen, miten muutos on ”sillä hetkellä” koettu ja toisaalta siihen, miten sitä on yli tiedekuntarajojen käsitteellistetty.

Aineiston etuna on sen muodostuminen siten, että en ole tutkijana ollut siihen vaikuttamassa. Se on syntynyt tilanteessa, jossa muutos saa ihmiset kiinnittämään huomiota hallintaan ja sen välineeseen. Tarkoitukseni ei ole tehdä arvoarvostelmia, vaan tulokset voivat herättää ymmärtämään syvällisemmin muutostilannetta ja yliopiston vallankäyttöä.

9. Aineiston lukeminen

Tutkimuksen metodina käytän sisällönanalyysia, mutta kutsun sitä aineiston lukemiseksi Kari Palosen (1988) mukaan. Lukemisen vaiheissa tukeudun myös Pertti Alasuutarin (1994) teokseen laadullisen aineiston analyysistä.

Sitoudun tutkimuksen tekemisessä Kari Palosen (1988) teeseihin politiikan tutkimuksessa, vaikka aineistoni ei olekaan hänen tarkoittamansa politiikkateksti. Hänellä on kolme teesiä:

- tutkimus on tulkintaa
- tutkiminen koostuu tulkinnan intellektuaalisista operaatioista
- tulkintana tutkimus muistuttaa läheisesti politiikkaa tai voidaan ymmärtää sen erikoistapaukseksi.

Kun otetaan lähtökohdaksi teeseistä ensimmäinen, tutkimus tulkintana, hylätään ajatus siitä, että asia joko ”tiedetään” tai ”ei tiedetä”. Tällöin hylätään käsitys ”asian selvittämisestä”, ja ymmärretään tutkimus ”*ilmiötä koskevien ennakkokäsitysten*

muuntamiseen”. Olennaiseksi tuleekin tällöin ”jo ymmärretyn” ja ”paremmin ymmärretyn” välinen ero. (Palonen 1988, 14–15.)

Tulkinnan seuraus on rajattu käsitys ilmiöstä; se on aina vajavainen, ehdollinen ja yksipuolinen. Tulkinnan seurauksena tutkijan ennakkokäsitys korvautuu toisella, sillä aineisto on saanut tutkijan tarkistamaan aikaisempia käsityksiään. Tämä ei merkitse sitä, että muuttunut ennakkokäsitys olisi *oikea* tai *parempi*. Tulkinnan perusteeseiksi Palonen (1988, 15) määrittelee läpitulkinvaraisuuden ja tyhjentyttömyyden, koska jokainen tulkinta on kiistettävissä antamalla vastaväitteitä ja vaihtoehtoja, ja koska ilmiötä ei voida tulkita tyhjentävästi.

Tulkinnan tehtävä on tutun ilmiön problematisointi, joka vapauttaa tiedon illuusiosta. Tiukasti metodologiaan sidotulle tutkimukselle tämä tarkoittaa luopumista käsiterealismista eli sen ymmärtämisestä, että asiat ovat jotenkin. Tutkijan tehtävä on eritellä erilaisia käsityksiä ja tulkintoja, problematisointitapaa tai esittämistoreiikkaa. Tulkinta on aina suhteellista eikä ole mitään mitta, jonka avulla tulkinnat voisi järjestää paremmuusjärjestykseen. Tämä ei merkitse kuitenkaan sitä, että kaikki olisivat samanarvoisia tulkintoja, vaan sitä, että ero tehdään kyselemättömän ja problematisoivan tulkinnan välillä. (Palonen 1988, 15–16.)

Tutkimusproseduurien repertuaariksi kutsutaan jokaiselle tutkimukselle välttämättömiä tulkinnan momenteja. Tutkija kohtaa solmukohtia tutkimusta tehdessään, ja näiden solmukohtien ratkaisemista hän kutsuu intellektuaalisiksi operaatioiksi. Tutkimusraportin voi nähdä tällöin kertomukseksi solmukohdista ja intellektuaalisista operaatioista. Tutkiminen on taitoa yhdistää ajattelu, lukeminen ja kirjoittaminen toisiinsa. Tutkimus etenee niin, että ensin aineisto pilkotaan käyttökelpoiseksi lukemalla se analyttisesti. Sen jälkeen edetään luokittelusta syntetisöiden päättelyyn ja tutkimustekstin kirjoittamiseen. (Palonen 1988, 17, 21.)

Aineistoteksti lukemiskohteena merkitsee tulkinnan ymmärtämistä lukemisen erityistapaukseksi. Lukeminen tulkintana tarkoittaa sitä, että lukija (ts. tutkija) keskittyy solmukohtien avaamiseen. Tulkitseva lukeminen on kerroksittaista siten, että lukija voi kiinnittää huomionsa tiettyihin tekstikohtiin tai hän voi valita tietyn

näkökulman tekstiin, mikä tekee hänen lukemisestaan tietoista. Tietoista ”ulospoimimista” kutsutaan eksegeesiksi, joka tarkoittaa sitä, että kiinnostavat merkitykset otetaan erilleen tekstistä ja tulkitaan. Se voi olla tulkintojen peruslähde tai se voi olla ymmärtämisen apuvälineenä esityötä muille tutkimusvaiheille. (Palonen 1988, 23–31.)

Aineiston teemoittelussa ja luokittelussa olen käyttänyt Alasuutarin (1994, 30–31) laadullisen analyysin vaiheita. Sen mukaan laadullinen analyysi on kaksivaiheinen. Ensimmäisessä, havaintojen pelkistämisen, vaiheessa aineistoa luetaan valitusta teoreettis-metodologisesta näkökulmasta, ja näin saadut raakahavainnot yhdistetään yhteisen nimittäjän mukaan. Teoreettis-metodologisen tarkastelukulman valinta on riippuvainen teoreettisesta viitekehystä. Sen avulla tutkija kiinnittää huomionsa tutkimustehtävän kannalta olennaisuuksiin. Tämä merkitsee sitä, että samaa aineistoa voi lukea erilaisista näkökulmista, ja saada erilaisen analyysituloksen. Raakahavaintojen yhdistäminen harvaksi havaintojen joukoksi tapahtuu etsimällä yhteistä nimittäjää. Raakahavaintojen pelkistäminen yhteisen nimittäjän alle merkitsee tekstimassan tekemistä hallittavammaksi. Alasuutari (1994, 34) ohjaa yksinkertaisuuteen analyysissä: raakahavaintojen pelkistäminen suppeaksi havaintojen joukoksi auttaa tutkijaa pitämään kasassa aineiston rikkauden ja tekemään siitä johtopäätöksiä. Tämä vaatii tutkijaa käsittelemään aineistoa useita kertoja, ”tutustumaan” siihen, jotta riittävä, mutta ei liiallinen, määrä havaintoyksiköiden välisiä eroja löytyisi.

Laadullisen analyysin toista vaihetta Alasuutari (1994, 34–39) kutsuu arvoituksen ratkaisemiseksi, joka on synonyymi tulosten tulkinnalle. Tässä vaiheessa tutkija tekee merkitystulkintaa tutkittavasta ilmiöstä viitaten muuhun kirjallisuuteen ja tutkimuksiin. Tässä vaiheessa ei suljeta kuitenkaan unohdeta raakahavaintoja, vaan niitä pidetään analyysissä edelleenkin mukana. Tällainen työskentelytapa auttaa kiinnittämään huomiota uusiin asioihin, rikastamaan analyysia ja vahvistamaan luotettavuutta.

10. Tutkimuksen toteutus

10.1 Aineiston kuvaus

Tutkimusaineistoni on blogikirjoitukset, jotka aloitti valtio-opin professori Heikki Patomäki Avoimella kirjeellään rehtorille (15.2.2005). Aineistoon on kirjoitettu tiiviisti keväällä 2005. Kirjoittajat ovat pääosin Helsingin yliopiston henkilökuntaa ja opiskelijoita, mutta myös muualta suomalaisista yliopistoista. Blogeihin on kirjoitettu sekä omalla nimellä että nimimerkillä. Useat kirjoittajista ovat myös ilmoittaneet asemansa (professori, assistentti, opiskelija), tieteenalan ja yliopiston. Aineiston pituus on 171 sivua (fontti Times New Roman 12, riviväli 1).

Koska käytän valmista aineistoa, on minun suhtauduttava siihen sillä varauksella, että ”kuka tahansa” ulkopuolinen ”ei-yliopistolainen” on voinut kirjoittaa puheenvuoron. Toisaalta minkään valmiin aineiston absoluuttisesta totuudenmukaisuudesta ei voi olla varma. Nicholas Hookway (2008, 93) problematisoi verkkokeskustelujen anonyymiutta siitä näkökulmasta, että nimettömyys voi johtaa jopa liioiteltuihin mielipiteisiin. Aineistooni kirjoitettiin toki nimimerkillä, mutta suurin osa kirjoitti omalla nimellään ja liitti nimensä yhteyteen sekä asemansa että yliopistonsa.

Verkosta saatavilla aineistoilla on sekä etuja että heikkouksia. Aineiston hankinta on ensinnäkin vaivatonta ja edullista. Verkkokeskustelut tarjoavat tutkijalle aineiston, johon tutkija ei ole vaikuttanut esimerkiksi haastattelukysymyksillä. Keskustelijat voivat osallistua ilman esimerkiksi maantieteellisiä rajoituksia keskusteluihin. Verkkoaineiston helppo saatavuus asettaa tutkimuseettiset kysymykset uudenlaiseen valoon. Keskustelua käydään tällöin kolmen näkökulman välillä, joissa yritetään ratkaista sitä, mikä on oikea tapa huomioida kirjoittajien yksityisyyden ja keskustelujen julkisuuden välillä. Jos kyseessä olisi puhtaasti henkilökohtainen verkkoaineisto, jossa on pääasiassa yksi kirjoittaja, pitäisi lupa kysyä kuten muutakin tutkimusaineistoa kerätessä. (Hookway 2008, 92–93, 105.) Koska aineistoni on julkinen ja koska se on muodoltaan useiden osallistujien verkkokeskustelu, en nähnyt tarpeelliseksi luvan kysymistä.

10.2 Aineiston tulkinta

Luin aineiston muutamaa kertaa keskittyen siihen kokonaisuutena. Halusin saada käsityksen siitä, mistä aineistossa kirjoitetaan. Valmiin aineiston ongelmaksi koin aineistolähtöisyyden, sillä minun kesti jonkin aikaa hahmottaa, mihin kannattaa kiinnittää huomiota.

Teoreettinen viitekehys ohjasi aineiston tulkintaa alusta lähtien ainakin implisiittisesti. Aineiston runsaus (171 sivua) olisi mahdollistanut lukemisen useasta näkökulmasta. Palosta (1988) mukaillen eksegeesivaiheeni oli hakemista ja lukemisenäkökulman hiomista. Intuitiivisesti löysin aineistosta mielenkiintoisia näkökulmia; aineiston lopullinen jäsentyminen oli ”aineiston pyörittelyn”, teemoittelujen ja luokittelujen, ansiota, vaikka se välillä tuntui raskaalta.

Aineiston runsaus oli etu, mutta se tuotti ongelman siksi, että olisin halunnut koko sen sisältämän rikkauden käsiteltyä. Lopulta tein kuitenkin päätöksen nostaa keskeisiksi teemoiksi ne, mitkä vastaavat tutkimustehtävääni. Tämä rajausta tarkoitti sitä, että jätin pois esimerkiksi sellaisen teeman kuten ”oikeudenmukainen akateeminen suoritusarviointi ja/ tai palkkaus”. Samoin blogikirjoituksista olisi voinut rekonstruoida ”akateemisen vastarinnan rakentumisen”, mutta tämäkin olisi ollut itsessään gradun aihe. Ongelmalliseksi tulkinnan vaiheissa muodostui aineiston ”repaleisuus”. Tällä tarkoitan sitä, että kirjoittajat eivät kirjoittaneet koherentisti samasta aiheesta, vaan isosta aineisto massasta piti ensin kerätä tiiviimpi versio, jonka jälkeen tulkintaan vasta pääsi käsiksi. Repaleisuus aiheutuu mielestäni myös siitä, että aineisto perustuu keskustelulle, jolloin kirjoittajat kommentoivat toisiaan ja nämä kommentit saattavat olla hyvinkin lyhyitä. Puheenvuoroissa saatettiin ottaa kantaa hyvinkin suppeasti tai perustelematta mielipidettä.

Aineiston analyysin aloitin lukemalla tekstiä ja merkitsemällä marginaaliin tiiviisti sen, mistä puhutaan. Tämä työvaihe oli työläs, mutta koin sen vapauttavana, sillä siinä mahdollistui oma luova ajattelu. Akateemisen työn puhetapojen identifioinnissa merkitystä sillä, että ymmärsin ensinnäkin suhtautumisen UPJ:ään olevan keskeinen

puhetapoja erotteleva tekijä. Suhtautuminen oli myös yhteydessä siihen, miten akateemisesta työstä puhuttiin. Puhetapojen identifioinnin jälkeen kategorisoin puheen Simolan (painossa) muokkaaman vallan vaikutusten nelikentän mukaan (ks. luku 9.2). Toinen tutkimustehtävä alkoi uhkakuvien ja kannatuksen kategorisoinnilla, jonka jälkeen tulkitsin ne akateemisen työn puhetapojen läpi. Tutkimustehtäväni rakenteesta johtuen toisen tutkimuskysymyksen onnistuminen oli riippuvainen ensimmäisestä.

Simolan (painossa) vallanvaikutusten nelikentän ja hallinnan teorian yhteys on tutkimuksessani se, että ensin mainitun avulla tavoitetaan ns. akateemisella lattiatasolla kokemat vaikutukset. Hallinnan teoriaan suhteutettuna vaikutuksia voidaan ymmärtää osana sitä keskustelua, jota hallinnan muuttumisesta käydään. Abstraktiotason nostaminen mahdollistaa sen, että UPJ:n vaikutusten tarkastelu olisi liitettävissä myös keskusteluun siitä, miten kansainväliset ohjelmat diffusoituvat kansalliselle tasolle (ks. Ozga ja Lingard 2007).

11. Yhteisöllinen ja yksilöllinen akateeminen työ

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä kuvaan sitä, miten akateeminen työ puheessa jäsentyy Simolan (painossa) nelikentän mukaan. Aineistosta on identifioitavissa kaksi toisistaan eroavaa puhetapaa, joita nimitän yhteisölliseksi ja yksilölliseksi puhetavaksi. Lähtökohtana tässä on se, että yhteisöllisessä puhetavassa korostuvat UPJ:n vastustaminen sekä tieteen ja akateemisen työn yhteisöllisyys. Yksilöllisessä puhetavassa UPJ ja henkilökohtainen suoritusarviointi hyväksytään.

Koska tutkimukseni lähtökohta on UPJ hallinnan tekniikkana ja sen vaikutukset akateemiseen työhön, syvensin analyysia kategorisoimalla puhetavat vallanvaikutusten mukaisiin kategorioihin. Tässä ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä en kuitenkaan ota lähtökohdaksi UPJ:n vaikutuksia, vaan sen, miten puhetavat jäsentyvät nelikenttään ja mitä arvostetaan tällä hetkellä. Käyn läpi nämä neljä kategoriaa siten, että kirjoitan ne auki ja lopuksi tiivistän puhetavat.

11.1 Resurssit

Resurssit mahdollistavat akateemisen työn tekemisen hyvin. Yhteisöllisessä puhetavassa resurssit määritellään hyvinä työolosuhteina, jotka mahdollistavat työn tekemisen. Ennen kaikkea resurssiksi kiteytyy aika, joka mahdollistaa keskittymisen ydintyön tekemiseen eli työrauhan opetukseen ja tutkimukseen. Aikaa saadaan lisäämällä henkilökuntaa ja virkoja ja vähentämällä hallinnollisia töitä, jotta tutkijat ja opettajat voisivat keskittyä olennaisiin työtehtäviin. Sekä rakenteelliset tekijät että hallinnon rooli resurssien niukentumisessa korostuvat, sillä ne vievät aikaa keskittyä ydintyön tekemiseen. Ajan merkitys korostuu, sillä kirjoittajat ilmaisevat käyttävänsä vapaa-aikaansaakin työntekoon.

Opiskelijamäärät ja hallinnolliset velvoitteet ovat kasvaneet nopeasti koko ajan, opetusvirkojen määrä on yleisesti pysynyt jokseenkin ennallaan. -- yliopisto-opettajien itseohjautuvan ajan ja itse määräytyvien toimintojen osuus on pienenemistään pienentynyt sillä samalla kun opetuksesta vapaa aika vähenee niin loppuaika menee yhä uusien ylhäältä tulevien määräysten toteuttamiseen, mitä moninaisempien itsearviointien toteuttamiseen, budjettien suunnitteluun, rahanomusten kirjoittamiseen, hallinnollisten lomakkeiden täyttämiseen jne.) (1)

Tarvitsemme työrauhan emme suunnittelijavoimin johdettuja hankkeita ja kehittämisprojekteja. (33)

Väitän että nykyisillä yliopisto-opetuksen resursseilla ei ole mahdollista suoriutua hyvin tai sitä paremmin tehtävistään ilman vapaa-ajan käyttöä. (192)

Vaikka resursseiksi tässä puhetavassa nimetään aika, viitataan myös rahallisiin resursseihin. Kun resursseista puhutaan rahana, se merkitsee yliopiston rahoitusperusteiden muuttamista. Rahaa pitäisi saada enemmän, ja sen pitäisi konkretisoitua esimerkiksi palkankorotuksena kaikille tai panostuksena tutkimusyhteisöjen toimintaan. Rahoituspohja pitäisi laittaa kuntoon, että sillä voitaisiin hankkia riittävästi henkilökuntaa, joka jakaisi töitä. Tämä antaisi työrauhan yksittäisille tutkijoille ja opettajille. Rahallisia resursseja voitaisiin käyttää myös turvaamaan työsuhteiden jatkuvuus. Resurssikeskustelun voi tulkita myös siitä näkökulmasta, että tutkimustyö koetaan tärkeimmäksi ja siihen haluttaisiin lisää resursseja.

Itselleni merkittävä kannuste olisi tutkimustyön edellytysten, kuten matkustusrahan tai tutkimusryhmän rahoituksen paraneminen tulosten myötä (133)

Samalla - tai pienemmällä - henkilökunnalla tehdään moninkertainen työmäärä aiempaan nähden. Miten henkilökohtaista suoriutumista voisi mielekkäästi arvioida työyhteisössä, jossa työn määrä on kohtuuton? (43)

Ongelma on että varsinkin alemmat tutkimusvirat on niin huonosti palkattuja, että yliopistojen todellinen tutkimus toimii ainoastaan kutsumustyön kautta. Todelliset tutkijat eivät tarvitse kannusta tutkimukseen vaan yksinkertaisesti tutkimustyön mahdollistavaa riittävästi turvattua elantoa ja aikaa. Siksi kaikki todelliset yliopisto-opettajat, tutkijat, professorit jne. haluavat enemmän aikaa tutkimustyöhön mieluummin kuin palkkauudistusta, joka kannustaisi enemmän ei-tutkimukselliseen hallintotyöhön. (282)

Resursseihin kuuluu myös se, että laitosten on vastattava perustoiminnasta aiheutuneista kustannuksista. Näin resurssit liittyvät siihen, miten yliopistoja hallitaan; kyse on siitä, että resursseja saataisiin lisää sillä, että poistettaisiin tiettyjä rakenteellisia tekijöitä kuten vuokrasummia.

– pitäisi puuttua järjestömiin omien saliemme vuokriin, niiden porrastuksiin päivien ja aikojen mukaan jne. (37)

Yksilöllisessä puhetavassa resurssi on raha. Tätä perustellaan sillä, että yliopistossa ainoa tutkijan työn mittari ovat hänen tuloksensa, jolloin ei voida muuta kuin hyväksyä suoritusarviointiin perustuva rahallinen palkitseminen. Yksilön osaaminen ja kyvykkyys tehdään näkyväksi rahallisella palkitsemisella.

Tulokset ovat usein ainoita asioita, joiden perusteella hänen työtään voi arvioida. Tuohon poikkeukselliseen vapauteen täytyy siis kuulua myös vastuu: palkka on mitoitettava tulosten mukaan. Muuten pysyvän viran saanut henkilö voi käytännössä olla tekemättä töitä. (115)

Resursseista puhutaan myös siten, että niiden jakamisen perusteena on vastuu työstä. Vakituksissa viroissa uskotaan olevan työntekijöitä, jotka eivät tee töitä. Alla olevista lainauksista ilmenee, että ns. pätkätyöläiset joutuvat tekemään tai tekevät enemmän töitä suhteessa vakinaiseen henkilökuntaan. Myös työvuosiin liittyvä palkkaus on epäoikeudenmukainen ja sen vuoksi rahalla pitäisi korvata aito työnteko.

– on hyväksyttävää että ahkeraa palkitaan ja laiskaa rangaistaan (yliopistoyhteisöissäkin on kyllä ihmisiä jotka elävät osin toisten "siivellä", ja akateeminen vapaus antaa valitettavasti mahdollisuuden myös laiskotteluun). Hyvää uudistuksessa on sekin että päästään eroon ikäsyRJintään perustuvasta palkkauksesta (=ikälisäjärjestelmä) (235)

-- tilanne, jossa työn tuloksista ei palkita on huono. Samoin nykyisin viroissa on paljon ihmisiä, jotka vain odottelevat eläkettä, jolloin heidän työnsä kaatuvat pätkäviroissa työskentelevien niskaan. (41)

-- se on ihan hyvä juttu joskus pysähtyä ja miettiä, mitä sitä on saatu aikaiseksi. Ja on ihan hyvä, että palkankorotukset eivät tulevaisuudessa ole mahdollisia pelkästään senioriteetin avulla. (156)

Yksilöllisessä puhetavassa kohoaa keskeiseksi tekijäksi kilpailukyky. Yliopiston kilpailukykyä työnantajana on kirjoittajien mukaan nostettava. Samoin yliopiston työnantajana suhteessa muihin työnantajiin olisi kiinnitettävä palkkaukseen huomiota.

(Nykyinen järjestelmä, palkkaluokkineen ja ikälisineen, on huono –, koska palkka perustuu virkavuosiin!) – syistä johtuen huippututkijoita, erityisesti nuoria superlahjakkuuksia, on vaikea saada Suomeen. (159b)

-- nostaa uusien (nuorten) työntekijöiden palkkoja kilpailukykyiselle tasolle Tämä on tietysti osittain alakohtainen ongelma, -- fyysikoilla on kova kysyntä ns. oikeissa töissä ja palkkakin helposti yliopistoon verrattuna kaksinkertainen. (70)

Tiivistetysti voi sanoa, että yhteisöllisessä puhetavassa korostuu työrauha, mikä tarkoittaa mahdollisuutta keskittyä työn tekemiseen, kun taas yksilöllisessä puhetavassa resurssina on raha. Resurssit pitäisi yhteisöllisessä puhetavassa osoittaa kaikille ja saantiperusteeksi voi tulkita sen, että on yliopistossa työssä. Vaikuttaa myös siltä, että yhteisöllisessä puhetavassa mahdollistavat työn tekemisen, kun taas yksilöllisessä puhetavassa resurssit kohdistetaan yksilölle joko motivoimaan tai kompensoimaan tehtyä työtä. Taulukkoon 3 olen koonnut puhetapojen eroja vertailun mahdollistamiseksi.

TAULUKKO 3. Puhetapojen eroavaisuudet resurssien kohdalla

	<i>tärkein resurssi</i>	<i>resurssin kohdennus</i>	<i>resurssin saanti-peruste</i>	<i>resurssin vaikutus</i>
Yhteisöllinen puhetapa	Työrauha	Yliopistoyhteisö	Akateemisessa työssä oleminen	Mahdollistaa työskentelyn
Yksilöllinen puhetapa	Raha	Yksilö	Työstä suoriutuminen	Motivaatio/Kompensaatio

11.2 Asemat

Asemista puhuttaessa korostuvat asema ja arvostus. Yhteisöllisessä puheessa ei puhuta pelkästään yksilöstä, vaan se kohdistuu eri tasoihin: yliopiston asemaan yhteiskunnassa, asiantuntija-asemaan, asemaan yliopistossa sekä työyhteisössä. Yhteisöllisessä puheessa korostuu yliopiston yhteiskunnallinen asema ja merkitys. Tätä merkitystä rakennetaan suhteessa valtion muihin virastoihin, yritysmaailmaan ja yliopiston tehtäviin koulutuksen tarjoajana.

Instituutiona yliopistolla on erityisasema yhteiskunnassa sivistyksen tuottajana. Institutionaalinen asema heijastuu yliopistolaisiin, joiden asemaan kuuluu oletus kriittisyydestä ja yhteisöllisyydestä.

J.V. Snellman kehitti sivistysyliopistoa, joka kehittää opiskelijoiden omaa ajattelua. Olemmeko me luomassa yliopistoa, jossa edes tutkijat ja opettajat eivät saa ajatella itse saatikka ilmaista näkemyksensä?(262)

Samalla yhteiskunnan muutos juuri edellyttäisi kollektiivisuutta tällaisissa ammateissa ja asemissa. (47)

Yliopiston asema on heikentynyt. Tässä yliopiston asemasta keskusteleminen kytkeytyy keskusteluun autonomisesta yliopistosta ja sen suhteesta valtioon. Heikentyminen konkretisoituu esimerkiksi yliopiston julkisena vähättelynä ja erilaisina toiminnantehostamisprojekteina, jotka osoittavat, että yliopistolla ei ole samanlainen merkitys kuin aiemmin.

-- täällä esitetyt ajatukset johtavat kysymykseen, onko Suomen poliittiselle johdolle ylipäänsä enää tärkeää tukea yliopistoja. (288)

Mantraa Suomen yliopistojen tehottomuudesta ja yleisestä puolikelvottomuudesta lakataan toistamasta nykyisellä lähes hysteerisellä intensiteetillä ja myönnetään se tosiseikka, että suomalaisessa korkeakoululaitoksessa on rutkasti hyvää ja siellä tehdään rutkasti erinomaista työtä. Yliopistot eivät ole virastoja eivätkä yksityisiä yrityksiä. (177)

Yliopisto rakentuu asiantuntijuudelle. Tulkitsen asiantuntijuuden asemaksi, sillä se on yhteisöllinen päätös. Asiantuntijuus on tulkittava erilaiseksi kuin meriitteihin perustuva uralla eteneminen, kuten alla olevista aineistolainauksista voi tulkita. Asiantuntijuus on asema tiedeyhteisössä, kun taas virat ovat yliopisto-organisaatioon liittyviä ja viran saamiseen vaikuttaa henkilökohtainen suoriutuminen.

Tieteessä on kyse asiantuntijuudesta, joka ei perustu hallinnolliseen asemaan organisaatiossa tai virkamieskäskytykseen, ei sittenkään, vaikka tätä mallia on yliopistoväelle yritetty syöttää. (139)

Yliopistojen opettajien ja tutkijoiden virkoja täytettäessä on noudatettu ammoisista ajoista erityistä asiantuntijamenettelyä, jossa alempien virkojen kohdalla professorit ja professorin virkojen kohdalla ulkopuoliset vertaisasiantuntijat esittävät arvionsa hakijan tieteellisistä ja muista ansioista, minkä jälkeen tehtävään valitaan säädetyllä hallintomenettelyllä hakijajoukon pätevin. (141)

Yliopiston voi ajatella osittain rakentuvan hierarkkisesti yksilöiden asemille, jolloin asema määrittää toimintavapauksia; tästä löytyy myös yhteys autonomiaan. Asemiin sidotut mahdollisuudet toimia ilmenevät aineistosta siten, että kirjoittajat sekä kiinnittävät huomion professorien sananvaltaan että ilmaisevat esimerkiksi apurahatutkijan olevan alisteisessa asemassa. Vakituinen virka antaa suojaa, mutta määräaikaaisuus asettaa yksilön epävarmuuteen. Tämän voi tulkita olevan yhteydessä myös yksilön uravaiheeseen.

-- vakinaisessa virassa oleviin ja erityisesti professoreihin joiden sanalla erikseen ja yhdessä on eniten painoarvoa. (7)

Alkuvaiheen irtisanomiset, keskustelut äitiys- ja vanhempainlomista ja niiden rahoittamisesta, muutaman kuukauden pituiset työmääräykset ja siirrot sosiaaliturvalliselta palkalta apurahalle tasapuolisuuden nimissä eivät tainneet kokonaan jäädä sinne muutaman vuoden taakse. (279)

Yksilöllisessä puhettavassa asemista puhuttaessa kiinnitetään huomio siihen, että asemat mahdollistavat väärinkäytökset. Samoin korostetaan arvostuksen hankkimista omien suoritusten kautta.

Kun asemista puhutaan vallankäytön ja valtarakenteiden näkökulmasta, korostuu se, että asema mahdollistaa väärinkäytökset yliopistossa. Asema, esimerkiksi pysyvä työsuhde tai professorin virka, nähdään kielteisenä, sillä ne mahdollistavat vallankäytön, joka heijastuu muihin työyhteisön työntekijöihin.

-- lisien maksaminen ja matkojen maksaminen + muiden resurssien antaminen ensisijaisesti laitoksen johtajan omille "yes"-miehille tai naisille. (159)

-- yliopiston professorit voivat toimia täysin mielivaltaisesti 3-6 kk työsuhteissa olevia kohtaan. (70)

Asema on hankittava ”omalla työllä”; tämä tarkoittaa sitä, että tietty asema tai pysyvä työsuhde yliopistolla eivät saisi merkitä automaattisesti osaamista, arvostusta tai resursseja. On huomattava, että yksilöllisessä puhetavassa ei viitata arvostuksen sosiaaliseen tunnustamiseen tiedeyhteisössä. Mittarina toimii tällöin julkaisujen määrä. Tällöin voi tulkita, että yksilöllisessä puhetavassa arvoasema ja ura ovat hyvin lähellä toisiaan.

Kyllä se on ihan hyvä juttu joskus pysähtyä ja miettiä, mitä sitä on saatu aikaiseksi. Ja on ihan hyvä, että palkankorotukset eivät tulevaisuudessa ole mahdollisia pelkästään senioriteetin avulla. Ja on se vaan kumma juttu, että kaikki itseänsä niin kriittisinä tieteen tekijöinä pitävät eivät uskalla katsoa omaa uraansa kriittisin silmin. Onko pelkona, että kritiikille olisi jotakin aihehtakin? (156)

Nykyäänkin tiedepoliittiset, hierarkkiset ja henkilösuhteet voivat estää jo assistenttuurin viransijaisuuden saamisen (ja siten puuttuvan viranhoitokokemuksen vuoksi vakituisen assistenttuurin saamisen, ja tästä seuraten yliassistenttuurin jne jne). (126)

Yksilöllisessä puhetavassa nämä kaksi huomiota voidaan yhdistää siten, että koska asema mahdollistaa väärinkäytökset, annetaan arvoasema sille, joka omilla saavutuksillaan ja työllään näyttää osaamisensa, ei sille, joka hankkii asemansa ns. suosikkina.

Asemista puhuttaessa yhteisöllinen ja yksilöllinen puhetapa eroavat monin osin toisistaan siinäkin suhteessa, mihin niissä kiinnitetään huomiota. Yhteistä puhetavoille on se, että tiettyjen asemien alisteisuus tiedostetaan. Yhteisöllisessä puhetavassa kiinnitetään huomiota yliopiston ja yhteiskunnan välisiin suhteisiin, kun

näin laajaa kontekstia ei yksilöllisessä puhetavassa ole löydettävissä. Yliopistolle rakennetaan erityistä asemaa, joka heijastuu yliopistolaisiin myös. Samanaikaisesti puhutaan kuitenkin aseman heikentymisestä. Yhteisöllisessä puhetavassa erotetaan asema työyhteisössä ja uralla eteneminen. Arvostus on työyhteisöön sidottu, kun taas uralla eteneminen on riippuvainen henkilökohtaisista suorituksista, joiden arvosta päättää erillinen koottu asiantuntijaraati. Pysyvä asema tarjoaa suojaa ja tarjoaa toimintavapautta.

Yksilöllisessä puhetavassa kiinnitetään huomiota aseman mahdollistamiin väärinkäytöksiin. Siinä väheksytään aseman saamista väärin perustein eli suosikkijärjestelmää. Asema ja arvostus hankitaan henkilökohtaisen suoriutumisen kautta, mutta sitä ei tarkemmin eritellä, kenellä on valta määrittää sen arvo. Puhetapojen eroavaisuudet on tiivistetty taulukkoon 4.

TAULUKKO 4. Asemat yhteisöllisessä ja yksilöllisessä puhetavassa

	<i>pysyvän aseman merkitys</i>	<i>arvostuksen tunnustaminen</i>	<i>uralla eteneminen</i>
Yhteisöllinen puhetapa	Mahdollisuudet, tarjoaa suojan	Yhteisöllinen tunnustus	Henkilökohtainen suoriutuminen
Yksilöllinen puhetapa	Väärinkäytösten mahdollistaja	Henkilökohtainen suoriutuminen	Henkilökohtainen suoriutuminen

11.3 Identiteetti

Professionaalinen identiteetti on käsitys itsestä ja omasta ammatillisesta olemassaolosta, siitä, millaista on olla ”oikeanlainen” ja miten se rakentuu.

Yhteisöllisessä puhetavassa rakentuu selkeä identiteetti. Professionaalisen identiteetin ytimessä ovat tutkimustyö ja opetus. Se kiinnittyy yliopistolaisuuteen ja yliopistoinstituutioon.

Yhteisöllisessä puhetavassa identiteetin oleelliset elementit ovat tiede ja tutkimus. Ne ovat alue, jossa kirjoitusten mukaan ensisijainen merkitys ei ole omalla

suoriutumisella ja parhaiden tulosten saavuttamisella, vaan vapaalla totuuden tavoittelulla. Tutkimusta tehdään ensinnäkin tieteen edistymisen vuoksi ja toiseksi tieteelliseen keskusteluun osallistumisen tähden. Tällä tavoin identiteetin voi tulkita olevan sosiaaliseen kiinnittyvä, sillä tiedeyhteisöön osallistuminen on tärkeää. Tutkimustyön merkitys tieteessä korostuu, sillä jokaisen tutkijan rooli on tuoda uutta tietoa ja osallistua yhteiseen totuuden tavoitteluun. On huomattava, että opetus kyllä mainitaan muutaman kerran identiteetistä puhuttaessa, mutta siitä ei aloitettu minkäänlaista keskustelua.

Tutkimus ja sen tulokset edellyttävät yhteisiä, jaettuja julkisia kenttiä, joilla tutkijat kohtaavat toisensa tasaveroisina toimijoina, argumenttien esittäjinä ja niiden pätevyyden arvioijina. Uudet tutkimuksen tulokset ja uudet argumentit johtavat oppimiseen. Oppimisen tuloksena syntyneitä tietoja ja taitoja välitetään sitten saman logiikan mukaan opiskelijoille. (1)

-- jokainen joka on harjoittanut tieteellistä työtä tietää, että takana on aina tutkimusryhmän ja -perinteen pitkäjänteinen ja laaja työ, johon kuuluu myös suuri määrä näennäisesti "turhaa" kokeilemistä. (192)

Muutamit niistä kirjoittajista, jotka korostava tieteen yhteisöllisyyttä ja tiedeyhteisöjä, kuitenkin kyseenalaistavat käsitykset siitä, että tieteenteko olisi pelkästään yhteisen tiedon kasvattamista. Heidän mielestään tiedeyhteisössä korostuu se, että tieto on relativistista eikä oikeasta totuudesta yksimielisyyteen päästä, koska kyse on myös esimerkiksi koulukunnan arvostuksesta.

Yleensä ns. tiedeyhteisön arvostus ei ratkea hetkessä eikä yhden tai kahden arvioinnin tuloksena, vaan vasta vuosien kuluessa ja monien keskustelujen jälkeen eikä sittenkään olla välttämättä lähelläkään yksimielisyyttä. Jotkut voivat arvostaa jonkun kollegansa töitä hyvinkin korkealle, ja yhtä lailla suuren osan mielestä ne ovat pelkkää satuilua, ja joita kenenkään ei pitäisi ottaa vakavasti. (307c)

Yhteisöllisessä puhettavassa identiteetin tärkeä ulottuvuus on yliopistolaisuus. Se ei kiinnity tieteenalaan tai tiettyyn yliopisto-organisaatioon, vaan se merkitsee yliopistossa työssä olemista ja yhteisöllisyyttä. Siihen liitetään erilaisia määreitä, joiden mukaan yliopistolaiset ovat ajattelevia, kriittisiä ja jopa moraalisia vastuunkantajia. Yliopistolaisuus ei siis ole pelkkää työn tekemistä ja suorituksiin keskittymistä, vaan ennen kaikkea se on tulkittavissa henkisenä ja sosiaalisena

pääomana. Kuten kirjoittajan 222 katkelmasta on tulkittavissa, on luova ajattelu ja muun kuin rahallisen hyödyn tuottaminen juuri niitä, mikä antaa yliopistoyhteisölle olemuksen.

Ei ole yksistaan kysymyksessa haaste luovalle ajattelulle, mutta yliopistojen olemassaolon tarkoitus on myös antaa suojaa esimerkiksi ei-mitattavissa olevien ideoiden ja arvojen tarkastelulle, onhan ihmiselämä sentään laajempi kuin yksilön ura ja siihen valmistuminen. (222)

Akateemisesta identiteetistä puhuttaessa rahalla ei ole merkitystä, sillä akateemista työtä tehdään kutsumuksesta eli tieteen itsensä vuoksi. Tieteen ei tarvitse olla hyödyttää taloudellisesti; sen hyödyt konkretisoituvat ylevämmin kuin rahalla. Tiedettä ei tehdä oman hyödyn saavuttamiseksi, vaan ensisijaisesti totuuden tavoittamiseksi tai yhteiskunnallisen hyvän lisäämiseksi.

Yhdessä tekeminen ja venyminen talkoohengessä ovat olleet merkittävä voimavara. (32)

"Jaa yliopistoon toihin, niin palkkasi tulee olemaan pieni, mutta sinun ei tarvitse jatkuvasti myydä itseäsi ja todistaa taloudellista hyödyllisyyttäsi". Kynnikon korvaan se voi kuulostaa naiivilta, mutta tämän työn hienous on siinä, että ainoa varsinainen pomo on totuus. (253)

Yliopistoinstituutio muodostaa kehyksen professionaaliselle identiteetille. Yliopiston tehtäväksi määritellään yhteiskunnan hyödyttäminen ja hyvinvoinnin lisääminen. Keskeistä on vetoaminen yliopiston historiallisuuteen ja jatkuvuuteen sekä yhteiskunnalliseen merkitykseen. Tässä voi nähdä yhteyden siihen, että yliopistossa oikeaksi työksi laskettavaa työtä ovat tutkimus- ja opetustyö, ja hallintotyö määritellään ylimääräiseksi tai jopa perustyötä uhkaavaksi.

Melkoisen vapaa yliopistomme - aikana, jolloin muuta vapautta ei juuri ollut - loi ja aikaansai tutkijoineen ja opiskelijoineen sen, että meillä on suomalainen valtio, tiede- ja kulttuurielämä. Tämä kaikki ei syntynyt eikä vastaisuudessa synny hallinnollisin uudistuksin. (139)

Kuinka naistutkimusta esimerkiksi voitaisiin mitata perinteisillä taloudellisilla mittareilla? Sen tulokset ovat pitkän aikavälin asennemuutokset ja yhteiskunnallisen yhdenvertaisuuden ja hyvinvoinnin kasvu. Sivistysyliopistossa tällaiselle

tuottavuudelle tulisi olla omanlaisensa "mittarit" ja taattu turvallinen toimintaympäristö. (55)

Verrattuna yhteisölliseen puhetapaan yksilöllisessä puhetavassa ei selkeästi määritetä professionaalisen identiteetin sisältöä ja olemusta. Kuitenkin aineiston pohjalta tulkitsen identiteetiksi yksilösuorittajan, sillä aineistossa korostuu suorittaminen ja palkitseminen tieteellisten ja muiden akateemisten suoritusten perusteella. Ao. sitaatti on hyvä esimerkki tästä. Laajemmassa kontekstissa kirjoittaja perustelee, miksi kannattaa UPJ:ää (suorituksista palkitsemisen vuoksi).

ME TODELLA TUOTTELIJAAT NUORET TUTKIJAT (248)

Tulkitsen tämän siten, että tiede on siis edelleen tärkeää, mutta se määritetään mitattavaksi, kun taas yhteisöllisessä puhetavassa tällainen mahdollisuus kielletään ja korostetaan sosiaalista tunnustusta. Yksilöllisyyttä korostavassa puhetavassa on huomioitava se, että aineistoa on vähän ja että se rakentuu lähinnä vastapuheeksi tieteen yhteisöllisyyttä korostavalle puhetavalle.

Yhteisöllisessä puhetavassa tieteenekijä tavoittelee totuutta ja sivistystä, sillä se on myös yliopiston tehtävä. Tiedeyhteisön jäsenenä hänen panoksensa on uuden tiedon tuominen ja totuuden rikastaminen. Samalla hän osallistuu tieteelliseen keskusteluun ja parantaa yhteiskunnan kehitystä. Tämä motivoi häntä tekemään työtä, ei raha. Tiede on yhteisöllistä, mutta ei ole välttämättä yksinkertaista saada tunnustusta yhteisöltä. Tällöin yhteisöllisyyden tieteessä voi tulkita myös kamppailuksi. Tieteenekijä on kriittinen yliopistolainen. Se tarkoittaa, että hänen työllään on myös henkinen ulottuvuus sen suorittavan lisäksi. Ajattelemisen ja kannanottaminen voidaan nähdä professionaaliseen identiteettiin kuuluvina myönteisinä velvoitteina. Oleelliset sisällöt löytyvät taulukosta 5.

TAULUKKO 5. Identiteetti yhteisöllisessä ja yksilöllisessä puhetavassa

	<i>Identiteetin ydin</i>	<i>Identiteetissä korostuu</i>	<i>Keskeinen piirre</i>
Yhteisöllinen puhetapa	Tiede	Yhteisöllisyys	Ajattelu, kriittisyys
Yksilöllinen puhetapa	Tiede	Yksilön suoriutuminen	Henkilökohtainen suoriutuminen

11.4 Autonomia

Autonomia tarkoittaa mahdollisuutta päättää omista asioista ja vaikuttaa omaan työhön.

Yhteisöllisessä puhetavassa autonomian voi kiteyttää vapaudeksi ajatella, toimia ja tehdä päätöksiä. Yliopistoinstituution autonomiaan vaikuttaa sen suhde valtioon ja ministeriöön. Tämän suhteen nähdään perustuvan vääränlaiselle arvopohjalle, sillä valtion koetaan rahoituksen varjolla ohjailevan toimintaa. Yliopiston on pitänyt tehdä erilaisia uudistuksia ja kehittämisprojekteja, jotka koetaan yliopistoidean vastaisiksi. Tällaiset uudistukset johtavat autonomian heikentymiseen, koska yliopisto ei voi päättää toiminnasta, vaan se pakotetaan toimimaan tiukalla budjetilla, joka ei salli kehittämistä.

Olemme vuosikausia toteuttaneet uudistuksia, joiden mielekkyyttä emme näe, vain koska ylhäältä tuleva määräys niin edellyttää. Yliopiston autonomiaa, joka tarkoittaisi sitä, että yliopisto saisi itse määrittää järkevimmät toimintatavat, ei ole pitkään aikaan ollut olemassa - muuta kuin siinä kohdin, että yliopistot ovat saaneet itse päättää, mitä virkoja rahan puutteessa lakkauttavat. (142)

Yliopiston käsittäminen instituutioksi sekä sen johtaminen ja kohtelu instituutiona, ovat akateemisen vapauden edellytyksiä. – yliopistoa on vuosia kehitetty organisaationa eikä instituutiona. Konsernijohtaminen tarkoittaa organisaatiota joka johtaa organisaatioita. Ministeriökonserni johtaa yliopistokonsernia. Organisaatiossa johto päättää yksikön ja alaisten suunnasta. (8)

Yliopisto-organisaation autonomian menettäminen tuntuu laitoksilla hallinnollisen työn lisääntymisenä; se konkretisoituu tutkimukselta ja opetukselta pois olevana aikana. Tämä puolestaan vaikuttaa siihen, että työnlaatu ja työolot huononevat. Erilaisia kehittämisprojekteja tehdään samanaikaisesti, minkä koetaan heikentävän autonomiaa esimerkiksi tiukkojen aikataulujen vuoksi tai siksi, että uudistuksia tehdään ilman tietoa niiden vaikutuksista ja näin ne jäävät ilman merkitystä. Työn ja työyhteisön kehittämisen koetaan kuitenkin kuuluvan yhteisölle, ei ulkopuolisille. Autonomian kaventumisena koetuilla projekteilla voi olla myönteisiäkin seurauksia. Voidaan ajatella, että tällöin yhteisö on osannut hyödyntää tilannetta.

Antakaa hyvät hallintoihmiset meidän välillä keskittyä tutkimukseen ja opettamiseen. Nyt jatkuvasti kasvava osa työajasta menee hallintoon ja se aika on pois joko tutkimuksesta, opetuksesta tai vapaa-ajasta. Tulokset laskevat tai laatu laskee tai työn ilo häviää. Tämä kummallinen jatkuvan muutoksen vimma ei edistä työn tehokkuutta ja tuottavuutta vaan huonontaa sitä. (68)

--yliopistossa elettiin viime syksynä keskellä kahta suurta prosessia yhtäikaa: arvioitiin tutkimusta ja rakennettiin uutta tutkintojärjestelmää. Jälkimmäiseen osallistuminen on ollut välttämätöntä ja mahdollistanut myös paljon aitoa keskustelua opetuksen suunnasta. -- Lopputuloksesta, siitä se mitä uuden yliopistosukupolven tulevaisuudelle tai meille opettajille lopulta merkitsee, ei kukaan tiedä. Vastuu on kova, toteutus meillä, alulle pano ylhäältä käsin. (70)

Tutkijan autonomia on kaventunut. Käytännössä tämä näkyy siten, että tutkimusaiheen valinta vaikuttaa uraan. Jatko-opiskelija kuitenkin on autonominen, sillä hän saa valita tutkimuksensa aiheen ja ohjaajan. Ohjaussuhde määritellään autonomiseksi, sillä ohjaaja ei määrää, mitä pitää tehdä, vaan hänen tehtävänsä on ohjata, neuvoa ja jakaa osaamistaan. Kuitenkin projektissa tutkimisen myönnetään olevan poikkeus, sillä projekti ohjaa tutkijan valintoja.

Kovin kriittistä tutkimusta nykymenosta ei kannata kirjoittaa jos haluaa pysyä leivän syrjässä kiinni. Niin tietysti paitsi jos kirjoittaa jotain yleistä kriittistä teoriaa tai muita näkemyksiä. Niin sanottu aikalaisanalyysi ei tarkoita sitä, että tutkisi empiirisesti nykymenoa Suomessa. (231)

-- eiväthän ohjaajat yleensä voi "määrätä" mitä tutkimusta itse kukin tekee, ellei sitten tutki jossakin projektissa, mutta ne ovat asia erikseen (72)

Yksittäisen yliopiston työntekijän autonomiasta puhutaan mahdollisuutena vaikuttaa ydintyöhön; tämä merkitsee tutkimuksen ja opetuksen vapautta ulkoisilta pakoilta. Yhteisöllisessä puhetavassa painottuu yhteisön ja yliopiston autonomiasta puhuminen. Näiden yhteyden tulkitsen sellaiseksi, että yliopiston autonominen ilmapiiri eli vapaus ulkoisista pakoista ja omaehtoinen kehittäminen vaikuttavat yksilön autonomiaan ratkaisevasti. Autonomiasta puhuttaessa yliopisto on kehys, jolla on vaikutusta siihen, millaiseksi yksittäisen työntekijän autonomia muotoutuu.

Yksilöllisessä puhetavassa ei määritellä autonomiaa sisällöllisesti. Siinä painotetaan autonomiaan liittyvää yksilön vastuuta. Autonomian voi ajatella tässä velvoittavan tilivelvollisuuteen: jos työntekijä saa viran, on häntä kontrolloitava.

Autonomiaan kuuluu vastuu, tämä jäi huomioimatta Patomäen analyysissä. Eläkevirka Suomessa maksimaalisella autonomialla ilman vastuuta on järjetöntä. (159)

Yliopistossa autonomiaan vaikuttaa se, että työssä menestyäkseen on pakko alistua, eikä aitoa mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhön välttämättä ole. Eriarvoisuus ja syrjiminen voidaan tulkita syiksi, jotka rajoittavat autonomiaa.

(tutkimusta tai resursseja ohjataan haluttuun suuntaan) -- muut "sulle-mulle" sopimukset – kiristetään alaisia laittamaan tiettyjen henkilöiden nimiä julkaisuihin. Kaikki tietävät, että tätä tapahtuu. (159)

-- yliopisto on täynnä eriarvoista, epätasa-arvoista, ja syrjivää kohtelua, kuppikuntia (106)

Autonomia voi saada merkityksen sillä tavalla, että se kompensoi huonoa palkkaa. Alla olevasta esimerkistä ei voi kuitenkaan tulkita, onko kyse tutkijan vapaudesta tutkia haluamaansa vai esimerkiksi vapaammasta työympäristöstä.

-- fyysikoilla on kova kysyntä ns. oikeissa töissä ja palkkakin helposti yliopistoon verrattuna kaksinkertainen. Itsellenikin on tarjottu töitä yli 1000€ suuremmalla palkalla, mutta koska pidän nykyisistä töistäni ja työyhteisöstämme sekä akateemisesta vapaudesta en ole vakavissani miettinyt lähtöä. Mutta aika kalliiksi tämä vapaus pidemmän päälle tulee. (70)

Yhteisöllisessä puhetavassa autonomia on ajattelun ja toiminnan vapautta, vaikka sen välillä myönnetään jäävän ideaalitasolle. Yliopiston pitäisi olla autonominen, mutta autonomiaa heikentävät tulosohjaus ja rahoitus. Autonomian heikentyminen heijastuu laitosten ja yksittäisten akateemisten työhön ja näkyy erilaisina ulkoisina pakkoina ja kehyksinä, jotka työntekoa ohjaavat.

Yksilöllisessä puhetavassa korostuu vastuullisuus. Autonomian voi tässä yhteydessä tulkita merkitsevän sitä, että ei ole kontrollia, joten autonomia velvoittaa tilivelvollisuuteen. Autonomian heikentyminen näkyy konkreettisesti erilaisina vuorovaikutustason vääristyminä. Puhetapojen sisällöt ovat vertailtavissa taulukossa 6.

TAULUKKO 6. Autonomia yhteisöllisessä ja yksilöllisessä puhetavassa.

	<i>mikä korostuu</i>	<i>mihin autonomia velvoittaa</i>	<i>miten autonomian heikentyminen konkretisoituu</i>
Yhteisöllinen puhetapa	Ajattelun ja toiminnan vapaus	Työyhteisön kehittämiseen	Ulkopuolelta tuodut kehittämisprojektit
Yksilöllinen puhetapa	Vastuuttaminen	Tilivelvollisuus	Yhteisön sisällä olevat erilaiset pakot

11.5 Yhteenveto akateemisen työn puhetavoista

Yhteisöllisessä ja yksilöllisessä akateemisen työn puhetavassa korostuvat erilaiset sisällöt. Aineiston perusteella on ajateltavissa, että puhetavoilla on erilaiset ytimet. Tällä tarkoitan sitä, että niissä korostuvat tietyt elementit ja teemat, jotka leikkaavat koko puhetavan läpi.

Yhteisöllisen akateemisen työn puhetavan ytimen muodostavat tiede ja yliopistolaisuus. Nämä muodostavat professionaalisen identiteetin. Näiden elementtien voi ajatella liittyvän toisiinsa siten, että tiede ja tutkimus edellyttävät autonomista vapaata ajattelua. Resurssit puolestaan "palvelevat" identiteetin vahvistumista. Resurssiksi kiteytyy työrauha, joka merkitsee sitä, että akateemisella työntekijällä on aikaa, joka mahdollistaa työn tekemisen. Tässä puhetavassa painotetaan vahvasti yhteisöllisyyttä. Tämän huomaa siinä, että esimerkiksi asemista ja resurssien jakamisesta sekä identiteetistä puhuttaessa painotetaan yhteisön merkitystä. Yksilöllisen akateemisen työn puhetavan ytimessä on suoriutuminen, johon kaikki puhetavan elementit peilautuvat. Identiteetti on suoriutujan, jota rahallisilla resursseilla palkitaan ja motivoidaan. Myös autonomiasta puhuttaessa korostuu yksilön vastuu.

Puhetapojen vertailun tekemiseksi olen tiivistänyt yhteisöllisen ja yksilöllisen puhetavan sisällölliset erot taulukkoon. Resursseista puhuttaessa yhteisöllisesti puhuvat korostavat työrauhaa eli aikaa keskittyä tutkimukseen. Yksilöllisesti puhuvat puolestaan korostavat rahan motivoivuutta ja palkitsevuutta. Asemista puhuminen osoittaa kontrastin yhteisöllisyyden ja yksilöllisyyden välillä. Siinä missä asemat

ovat yhteisöllisessä puheessa yliopistoyhteisön antamia, yksilöllisessä puhetavassa korostuu henkilökohtaisen suoriutumisen avulla hankittu asema. Identiteetti rakentuu molemmissa puhetavoissa puhetavan ytimen ympärille. Yhteisöllisessä puhetavassa korostuu tieteen tekijän identiteetti, jossa tutkimus palvelee tiedettä ja tieteelliseen keskusteluun osallistumista. Yksilöllisessä puhetavassa rakentuvan identiteetin nimesin suorittajaksi sen perusteella, että puhetavassa henkilökohtaista suoriutumista korostetaan. Puhe autonomiasta on tulkittavissa myös puheeksi kontrollista, sillä yhteisöllisessä puhetavassa korostuvat ajattelun vapaus ja kontrolloimattomuus, kun taas yksilöllisessä puhetavassa autonomia velvoittaa kontrolliin. Olen koonnut puhetapojen sisällön taulukkoon 7.

TAULUKKO 7. Puhetapojen sisällölliset erot

	<i>resurssi</i>	<i>asema</i>	<i>identiteetti</i>	<i>autonomia</i>
yhteisöllinen puhetapa	työrauha	yhteisöllinen asiantuntijuus	kriittinen tieteen tekijä	ajattelun vapaus
yksilöllinen puhetapa	raha	henkilökohtainen suoriutuminen	suorittaja	vastuullistava autonomia

12. UPJ-vastarinta ja -kannatus

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä identifioin kaksi akateemisen työn puhetapaa. Toisessa tutkimuskysymyksessä analysoin, miten UPJ:ään suhtaudutaan ja lopuksi tarkastelen sitä, voiko suhtautumistapaa ymmärtää akateemisen työn käsitteellistämisen kautta.

12.1 UPJ-vastarinnan ymmärtäminen

Blogikirjoituksissa rakentuu UPJ-vastarinta, mikä tarkoittaa joko UPJ:n täydellistä vastustamista tai epäilyä palkkausjärjestelmäuudistusta kohtaan. Toisen tutkimuskysymyksen avulla haluan ymmärtää sitä, miksi UPJ:ää vastustetaan ja miten vastarinta on ymmärrettävissä yhteisöllisen puhetavan valossa. Kategorisoin ensin ne argumentit, joilla UPJ:ää vastustetaan, ja sen jälkeen tarkastelen niitä yhteisöllisen puhetavan valossa.

Aineiston perusteella on ajateltavissa, että UPJ loukkaa tiettyjä akateemisen työn ydinarvoja. Lähtökohtaisesti UPJ:ään liittyvä uhkatekijä on se, että se muuttaa arvostuksia, jotka liittyvät yliopistotyön sisältöön ja varsinkin tieteeseen ja tutkimustyöhön. Kategorian nimi on valittu sen mukaan, minkä aineistossa koetaan UPJ:n uhkakuvan kohteeksi.

12.1.1 Vertaisarviointi

UPJ:n koetaan loukkaavan akateemisen arvioinnin perinnettä, koska siinä esimiehelle annetaan valta määrittää toisen ihmisen työn arvo. Esimiesarviointijärjestelmän käyttöönotto koetaan vastakkaisena akateemisen arvioinnin perinteelle, joka on perinteisesti ollut yhteisöllistä vertaisarviointia. Puheenvuoroissa korostuu se, että esimiehen suorittama arviointi nähdään nimenomaan vallankäytön näkökulmasta, kun tiedeyhteisö määrittää päteväksi antamaan arvio. Yhteisön antaman arvioinnin pätevyyttä ja luotettavuutta korostetaan myös vetoamalla sen ”maailmanlaajuisuuteen”.

UPJ rikkoo pahasti akateemisen arvioinnin peruseriaatteita antaessaan esimiehelle yksin ensisijaisen arviointivallan. (161)

Henkilökohtaisen arviointijärjestelmän ja sen toteuttavan lähiesimiesjärjestelmän poistaminen. Jo nyt laaja ja kompetentti, periaatteessa maailmanlaajuinen tiedeyhteisö arvioi tieteentekijöiden työtä jatkuvasti, ja tämä arviointi on niin pätevää ja objektiivista kuin mahdollista. (14)

12.1.2 Totuuden tavoittelu

UPJ loukkaa tieteen logiikkaa, jota kutsun tässä totuuden tavoitteluksi. UPJ loukkaa totuuden tavoittelua, sillä työn ytimeksi määrittää tieteelliseen keskusteluun osallistuminen ja siitä oppiminen. Kirjoituksista ilmenee, että ”totuuden tavoittelun” muuttaminen palkkakeskusteluksi saattaa merkitä tiedeyhteisön hajoamista. Tämä on tulkittavissa siitä, että aiemmin yhteisöllisistä yksilöistä tulee keskinäiseen kilpailuun ja oman edun tavoitteluun keskittyviä akateemisia työntekijöitä. Ajatuksien

jakaminen ei kannata, sillä niistä on ensin yritettävä saada hyöty itse. Ajatuksista ja ideoista tulee henkilökohtaista pääomaa, jota käytetään kilpailussa menestyäkseen.

Kollegojen asettaminen samoista ”markkinoista” kilpaileviksi yksilöiksi ei edistä akateemisten käytäntöjen sisäistä hyvää, koska kilpailutilanteessa ensisijaista ei ole tieteen kehittäminen vaan oman, rahassa mitattavissa olevan ”suoriutumisen” kehittäminen. (24)

UPJ koetaan loukkaavana, koska sen pelätään mahdollistavan työn sisällön ohjaamisen ja sananvapauden konkreettisen rajoittamisen. Tieteen tekemisen näkökulmasta UPJ on loukkaava, sillä siihen liittyy mahdollisuus ohjata tieteen sisältöjä. Pahimmillaan UPJ:n kautta määritetään tieteellisen työn sisällöt.

Kaikkein vaarallisin yksittäinen UPJ:n vaikutus on kuitenkin se, että se luo valtaoikeudet puuttua tutkijoiden sanan- ja tutkimuksen vapauteen. (--) UPJ mahdollistaa myös ideologisen puuttumiseen tutkimuksen ja opetuksen sisältöön. Pahimmassa tapauksessa UPJ-järjestelmää voidaan tulevaisuudessa käyttää puheen, tutkimuksen ja opetuksen sisällön määräämiseen. (1)

Tässä on huomattava myös se, että UPJ:n ajatellaan rajoittavan totuuden myös siten, että palkkauksen turvaamiseksi tutkijat alkavat tehdä tutkimusta, josta he saavat varmat tulokset. Näin UPJ:n vaikutus autonomiaan ei liity suoranaisesti vuorovaikutukseen liittyvään kontrolliin, vaan uusien ajattelumallien syntymiseen, jotka johtavat uudenlaiseen käyttäytymiseen.

UPJ:n myötä riskejä siirretään yksittäisten tutkijoiden kannettaviksi: projektien onnistuttua odotettua heikommin tutkijat kärsivät. Tämä tulee väistämättä ohjaamaan tutkimusta turvallisille urille, pois suurten riskien otosta. (287)

12.1.3 Kutsumustyö

UPJ koetaan loukkaavana, koska se tuo akateemiseen työhön rahalla palkitsemisen elementin. Tässä tärkeäksi nousee kutsumustyön käsite, jolla tarkoitetaan sitä, että yliopistotyöllä on itseisarvo, jota ei tehdä rahan vuoksi, vaan ”rakkaudesta työhön”. UPJ koetaan loukkaavana, koska sen suoriutumista painottavat elementit, tuovat akateemiseen maailmaan sopimattoman kannustimen toimia. Kirjoituksista ilmenee, että motivaation lähteenä kutsumustyössä ovat työn sisältö ja vaatimukset eli

tutkimuksen tekeminen ja jalostaminen. Kutsumustyössä keskeinen elementti on tieteelliseen keskusteluun osallistuminen; palkan ensisijaisuus ja suoriutumisvertailu eivät ole arvokkaita.

UPJ näyttää pikemminkin inhottavan niitä ihmisiä, joita on yliopistolle vetänyt tietty kutsumus tutkijan- ja opettajantyöhön, ja joita ei niinkään motivoi rahanhimo ja kilpailuvietti vaan pikemminkin vapauden ja totuuden etsinnän ihanteet (294)

Jos siis joku ei halua tarkistaa tutkimustuloksiaan, etsiä uutta tietoa, rakentaa hypoteeseja, kyseenalaistaa kriittisesti omia tuloksiaan ja verrata niitä toisten tutkimuksiin muuten kuin sen tähden että hänelle luvataan tästä muutama sata euroa kuussa lisää tai parempaa palkkaa kuin vieressä istuvalle tutkijalle, niin koko ihminen on epäpätevä toimimaan yliopistolla eikä tätä olisi koskaan pitänyt palkata sinne töihin. (282)

12.1.4 Akateeminen yhteisö

UPJ:n koetaan uhkaavan akateemisia yhteisöjä korostaessaan henkilökohtaista suoriutumista. Yksilön suoriutumisen palkitsemista korostaessaan, UPJ:n uskotaan alkavan ohjata akateemisen yhteisön ajattelutapoja. Ajattelun muutos konkretisoituu kilpailullisuutena, joka saattaa johtaa esimerkiksi siihen, että palkkausta nostavia työtehtäviä tehdään, mutta muut jätetään tekemättä. Tämän ajattelutavan mukaan yhteisön puolesta tehty työ ei olekaan enää kannattavaa. Tällaisen kilpailullisuuden myötä yhteisöjen uskotaan hajoavan, sillä ”talkoohenki” yhteisöllisyyttä tukevana elementtinä katoaa.

Kun yksilön oman työsuorituksen merkitystä korostetaan, menettää ”yhteiseen koriin” tehtävä työ kiinnostavuuttaan huomattavasti. Pahimmillaan omia tehtäviä vartioidaan, työtehtävien uudelleenjärjestely käy vaikeaksi ja ikävistä yhteisistä mutta välttämättömistä tehtävistä yritetään livistää kaikin keinoin. Tätäkö haluaisimme myös yliopistoon? (--) Skenaario on masentava akateemista työtä ajatellen. Yhdessä tekeminen ja venyminen talkoohengessä ovat olleet merkittävä voimavara tähän saakka. (32)

UPJ loukkaa akateemista yhteisöä myös sen tähden, että sen koetaan vievän mahdollisuuden työyhteisöltä kehittää omaa työympäristöään ja työtään. Yhteisön olemassaolon kannalta vastuu työyhteisöstä on tulkittava merkitykselliseksi.

UPJ ja sen takana oleva kilpailuttava yksilökeskeisyys vähentää sekä periaatteessa että sisällöllisesti mahdollisuuksiamme laitosten tehtävänjaon ja toimintatapojen parantamiseen. (230)

12.1.5 Vapaa ajattelu

UPJ:n koetaan vievän yliopistoinstituutiosta mahdollisuuden ajatteluun ja luovuuteen, sillä UPJ:ään liittyvän arvioinnin koetaan korostavan tuottavuutta ja mitattavaa hyötyä. Yliopistoinstituutio sidotaan tässä juuri tieteeseen; on ajateltavissa, että tässä määritellään myös instituution tehtäviä, jotka ovat puitteiden tarjoaminen tieteelle. Tieteen puitteiksi määritetään ajattelu ja luovuus.

Yliopiston toimintaedellytyksiin kuuluu konkreettisen rahoituksen ja tilojen lisäksi myös henkinen liikkumavara ja ajatuksen vapaus, jotka ovat olennaisia uuden tiedon syntymiselle. Näitä asioita kuitenkin pyritään jatkuvasti yliopistosta juurimaan. (54)

UPJ:n tuottavuusarvioinnin arvellaan heijastuvan myöhemmin myös yliopistoinstituution sisäiseen järjestymiseen. UPJ on loukkaava, koska siihen liittyvän mittaamisen pelätään alkavan toteuttaa itseään laajemminkin. Tieteenalan tai oppiaineen hyödyn yliopistolaitokselle arvellaan ratkaisevan, onko tieteenalalla tulevaisuutta yliopistossa.

UPJ:ssä arvioidaan nyt ihmisten tuottavuutta - seuraava - finaaliaskel - on väistämättä oppiaineiden tuottavuus. Ellet tuo ulkopuolista tutkimusrahaa, viimeistään seuraavan stahanovilaisen viisivuotiskauden jälkeen pannaan oppiaine poistoon. Taloudellinen tuottamattomuushan on loppujen lopuksi selkeintä mahdollista tarpeettomuutta. (180)

12.1.6 Autonominen yliopisto

UPJ on uudistuksena loukkaava, koska tapa, jolla palkkausjärjestelmäuudistus tuotiin yliopistoon, koetaan kielteisenä. UPJ:n koetaan loukanneen yliopiston autonomiaa, koska yliopistoa ja sen työntekijöiden mielipidettä ei ole kuultu uudistuksessa. Aineistosta ilmenee, että UPJ:n koetaan loukkaavana, sillä se on esimerkki siitä, että yliopiston viimeinenkin autonomia on otettu pois. Tämä johtuu siitä, että yliopistoon on tuotu uudistus, joka koetaan yliopiston ja tieteen vastaiseksi.

(--) vaikka vääpelimäinen komento on yliopistoissa ylhäältä tulevien määräysten suhteen ollut jo pitkään arkipäivää, ollaan nimenomaan UPJ:n kohdalla tultu sellaiseen pisteeseen, että nyt on pakko sanoa "ei käy". Raja tulee vastaan juuri tässä kohdin siksi, että UPJ:n käytännöt kieltävät yliopistoilta niiden erityisen, tieteelle ja asiantuntijuudelle perustuvan toimintalogiikan. (142)

12.1.7 UPJ-vastarinnan tulkinta yhteisöllisen puhetavan valossa

Tässä luvussa tulkitsem edellä tekemäni uhkakategoriat yhteisölliseen puhetapaan suhteuttaen. UPJ-vastarinta on ymmärrettävissä siten, että UPJ:n uhkat kohdistuvat sekä professionaaliseen identiteettiin että autonomiaan. Yhteisöllinen puhetapa on se, jonka kautta vastarintaa voi ymmärtää, sillä UPJ:ään myönteisesti suhtautuvat eivät näe siinä uhkakuvia, ainoastaan mahdollisuuksia.

UPJ:ssä arviointivalta annetaan esimiehelle. Tämä rikkoo käsitystä, jonka mukaan tieteen arviointi on tasaveroista ja yhteisöllistä dialogia, jonka tavoitteena on tieteen edistyminen ja oppiminen. Tässä korostuu myös yhteisöllisen puhetavan käsitys tutkijoiden tasaveroisuudesta. Esimies edustaa hierarkkista asemaa yhteisössä. Yhteisöllistä puhetapaa tarkastellessa korostuu tasaveroisuus ja hierarkioiden puuttuminen. Hierarkioiden puuttuminen korostuu, kun tarkastelee yhteisöllistä puhetapaa.

Henkilökohtaisen suoriutumisen korostaminen arvioinnissa on vastakkainen sille yhteisöllisen puhetavan käsitykselle, jossa tutkimus määritellään tieteen edistämiseksi eikä henkilökohtaisen suoriutumisen kautta menestymiseksi. Tiede ei ole kilpailullinen kenttä, vaan sen toimintalogiikka liittyy tasavertaisuuteen; UPJ:n nähdään rikkovan tasavertaisuutta luomalla uusia sosiaalisia järjestyksiä akateemiseen yhteisöön. Jos taas laajentaa tarkasteluperspektiiviä siihen, miten akateemisesta urasta puhutaan yhteisöllisessä puhetavassa, saa henkilökohtainen suoriutuminen toisenlaisen merkityksen. Tällöin henkilökohtainen suoriutuminen korostuu, sillä yhteisöllisessäkin puhetavassa uralla eteneminen määritetään tiettyihin meriitteihin sidotuksi.

Henkilökohtaisen suoriutumisen arvioinnin myötä syntyy myös vaara siitä, että työn sisältöön puututaan konkreettisesti määräämällä, mitä saa tai mitä pitää tehdä. UPJ:n

vastustus on ymmärrettävä tieteen näkökulman lisäksi myös autonomian näkökulmasta; UPJ:n uskotaan heikentävän tutkijan vapautta. Yhteisöllisessä puhetavassa korostetaan tutkijan vapautta, jonka ongelmaksi mainitaan se, että urakilpailu saattaa ohjata tutkimusaiheen valintaa. Tässä on näkyvillä siirtymä, joka selittää vastustusta. Kun aiemmin sananvapauden kaventaminen on ollut määriteltävissä uralla etenemiseen liittyväksi ”pelaamiseksi”, nähdään UPJ:n tuovan ulkopuolisen mahdollisuuden työn sisällön kontrollointiin. Tällöin määräysvalta siirtyy johonkin muualle kuin tutkijan laskelmoinniksi.

UPJ yrittää tuoda akateemiseen työhön uuden keinon motivoida eli rahallisen palkitsemisen. Tämä koetaan loukkaavana, sillä yliopistotyö on itseisarvo, joka motivoi vaativuudellaan ja vapaudellaan. Yhteisöllisessä puhetavassa rahasta puhutaan, mutta sen ajatellaan mahdollistavan työn tekemisen esimerkiksi antamalla resursseja keskittyä tutkimukseen. Se, että rahalla motivointi loukkaa, on tulkittavissa kutsumustyön näkökulmasta, mutta myös siitä, että raha antaa konkreettisen arvon tehdylle työlle. Rahallisen arvottamisen myötä tutkijoiden työt pistetään järjestykseen.

Kollegoista muodostuva yhteisö on tärkeä elementti akateemista identiteettiä. Tästä näkökulmasta UPJ:ään liittyvä uhka on kilpailullisuuden ja yksilökeskeisyyden korostuminen, mikä johtaa yhteisön hajoamiseen. Koska yksilökeskeisyys on ristiriidassa yhteisöllisyyden kanssa, voi tämän tulkita siten, että yksilökeskeisyys uhkaa akateemista identiteettiä, sillä se luo kielteiseksi luokitellun sosiaalisen järjestyksen. Kun yhteisöllisyydestä puhutaan työtehtävien jakamisen näkökulmasta, voi sen tulkita puheeksi laitoksen sisäisestä autonomiasta; yhteisö päättää itse, miten työt jaetaan. Se on tulkittavissa myös vastuunkantamisena omasta työstä.

UPJ:n vastustuksen voi ajatella kiteytyvän sivistysyliopiston puolustamiseen. Yliopiston ja yliopistolaisten autonomiaa korostetaan. Yhteisöllisessä puhetavassa korostuu se, että tuottavuutta yliopiston perustana pelätään, koska sen nähdään muuttavan yliopiston perusluonnetta. Yhteisöllisessä puhetavassa yliopistossa olisi oltava tilaa myös abstraktia hyvää tuottaville tieteenaloille, ja sille perustutkimukselle, joka ei ole välittömästi hyödynnettävissä taloudellisesti.

Yliopiston perusolemuksen kuuluvat ajattelu ja luovuus, joiden kehittymistä tuetaan rahan sijasta ajallisilla resursseilla, kuten yhteisöllisessä puhetavassa korostetaan.

12.2 UPJ-kannatuksen ymmärtäminen

UPJ:n käyttöönottoa kannatetaan, ja sen uskotaan tuovan parannusta. Kategorisoine argumentit, joilla UPJ:ää puolustetaan, ja sen jälkeen tarkastelen näitä argumentteja yksilöllisen puhetavan valossa, sillä näiden argumenttien kirjoittajat ovat niitä, jotka puhuvat myönteisesti uudistuksesta. Aineistossa UPJ-kannatus on selkeässä vähemmistössä, mikä varmaan selittää sitä, että kategorioitakin on kaksi. Kategorioiden nimet on valittu sen mukaan, mihin toivo kohdistuu.

12.2.1 Yksilön työsuoritus näkyväksi

UPJ:n toivotaan tekevän yksilön osaamisen ja työpanoksen näkyväksi. Tässä kategoriassa palkkaus sidotaan työtehtäviin ja niistä suoriutumiseen. Kykyjen mukaista palkitsemista korostetaan, mutta kyky –käsitteen sisältöä ei avata kuten ei myöskään sitä, mitä on hyvä työstä suoriutuminen.

(-- eli jatkossa yliopistolaisten palkka määräytyy työn vaativuuden ja omien kykyjen mukaan. (76)

UPJ:ään uskotaan, sillä se on kirjoittajien mukaan oikeudenmukainen korvaus tehdyistä tehtävistä. Tässä kategoriassa rakennetaan kuvaa työyhteisöstä, joka on epätasa-arvoinen ja jossa esimerkiksi vakituinen työsuhde oikeuttaa käyttämään asemaa väärin. Väärinkäytökset konkretisoituvat esimerkiksi työtehtävien tekemättä jättämisenä, jolloin muut työtoverit joutuvat kantamaan vastuun. Tällöin yksilön työsuoritus olisi otettava huomioon, kun palkkauksesta päätetään.

Nykyinen tilanne, jossa työn tuloksista ei palkita on huono. Samoin nykyisin viroissa on paljon ihmisiä, jotka vain odottelevat eläkettä, jolloin heidän työnsä kaatuvat pätkäviroissa työskentelevien niskaan. (70)

Ja on ihan hyvä, että palkankorotukset eivät tulevaisuudessa ole mahdollisia pelkästään senioriteetin avulla. (156)

Yliopiston työtehtävien vääristyminen on syy sille, miksi virkanimikkeen perusteella ei pitäisi palkita. Virkanimike ei kirjoittajien mukaan ole palkkauksen peruste, sillä työtehtävät eivät riipu nimikkeestä, vaan omista kyvyistä.

Näistä monen työtehtävät ovat muuttuneet vuosien mittaan vaativammiksi kuin mitä pelkkä viran nimike antaisi pääsääntöisesti ymmärtää. Heidän kannaltaan uusi oikeudenmukainen, palkitseva ja kannustava palkkausjärjestelmä on tavoittelemisen arvoinen asia. (76)

12.2.2 Valtarakenteiden rikkominen

UPJ:n toivotaan rikkovan valtarakenteen, ja tekävän yliopistosta tasa-arvoisemman työpaikan.. Tässä kategoriassa korostuu "hiljainen" vallankäyttö, joka vaikuttaa yliopistoyhteisön vuorovaikutussuhteissa, mutta josta ei puhuta. Tässä kategoriassa toivo ei liity suoranaisesti rahapalkkaan, vaan ennen kaikkea työolojen parantamiseen.

UPJ on jo tehnyt ja tulee tekemään nämä asiat (epätasa-arvon ja syrjinnän) vihdoin näkyviksi mitattavin kriteerein. Silti ongelmat ovat olleet aina olemassa – vanha järjestelmä vain kätki ne mukavasti pois silmistä. (106)

Kirjoituksissa korostuu yliopiston hierarkkisuus ja varsinkin professorin asemaan liittyvä mahdollisuus vallankäyttöön. Ne, jotka suhtautuvat UPJ:ään toivona, korostavat voimakkaasti professorien väärinkäytöksiä. UPJ:n toivotaan rikkovan näitä rakenteita, ja vastuullistavan niitä, joilla on mahdollisuus käyttää valtaa. Yksi kirjoittajista vetoaa siihen, että koska valtio maksaa yliopiston palkat, on professorien työstä suoriutumista arvioitava.

Tähänastisessa systeemissä ei ole edes ollut mahdollista riitauttaa pörstäkerroinratkaisuja, joita jokainen määräaikaisessa virassa ollut on varmasti nähnyt/kokenut. UPJ:n myötä sentään katsotaan vähän sitäkin, mitä proffakunta tekee. Tietävästi vielä veronmaksajien piikkiin. (116)

Mikäli professorien kollegiaalisuus ja usko toistensa erehtymättömyyteen vaikkapa UPJ:n ansiosta pettäisi joskus niin, että apurahatutkija pääsisi palkkoille Establishment on nyt vain huolissaan pelätessään joutuvansa samojen mielivaltaisten hierarkkisten rakenteiden uhriksi, joita se itse on tähän asti ylläpitänyt. (120)

12.2.3 UPJ-kannatuksen tulkinta yksilöllisen puhetavan valossa

Tässä luvussa tulkitsen toivokategoriat suhteessa yksilölliseen puhetapaan. Yksilöllisessä puhetavassa korostuvat resurssit rahana, yksilösuoritukseen perustuva asema ja ura sekä vastuullinen autonomia. UPJ:ään liittyvän toivon voi kiteyttää siten, että palkkausjärjestelmäuudistus ja siihen liittyvä arviointikeskustelu parantavat yksilön asemaa yliopistossa.

Yksilön työpanos ja työsuoritus kohoavat keskeisiksi UPJ-kannatuksessa; ne ovat ensisijaisesti palkkauksen perusteina. Yksilön suoriutumisen ja työpanoksen korostaminen ovat "linjassa" yksilöllisen puhetavan kanssa.

UPJ-kannatuksessa korostuvat raharesurssit ja työntekijän asema työyhteisössä, joihin myös viitataan yksilöllisessä puhetavassa. UPJ:ään liitetään toiveikkuutta sen vuoksi, että sillä on mahdollista saada enemmän palkkaa, mikä motivoi yksilösuorittajia. Toisaalta UPJ:n suoritusarvioinnin kautta on mahdollista myös parantaa omaa asemaa työyhteisössä: virkanimikkeeseen saattaa liittyä alhainen palkka, mutta yksilöllä on mahdollisuus nostaa palkkaansa tehdessään työnsä hyvin. Yksilöllisessä puhetavassakin arvostus ansaitaan henkilökohtaisen suoriutumisen kautta. Toiveikkuudessa korostuu yksilön ensisijainen vastuu kuten yksilöllisessä puhetavassakin.

UPJ-kannatuksen toinen kategoria käsittelee valtarakenteiden rikkomista ja tasa-arvoisempaa työpaikkaa. Ne voidaan tulkita yksilöllisen puhetavan kautta siten, että jokainen työntekijä on vastuullistettava, jolloin työyhteisön jäsenten väliset suhteet muuttuvat tasaveroisemmiksi. Toivon valtarakenteiden rikkoontumisesta voi selittää yksilöllisen puhetavan käsityksellä siitä, että pysyvään asemaan liittyy väärinkäytöksen mahdollisuus. Toisaalta valtarakenteiden rikkoontumista halutaan sen vuoksi, että jokaisen työntekijän asema ja palkkaus perustuivat hänen työsuoritukseensa. Tässä on huomioitava, että yksilöllisessä puhetavassa ei puhuta akateemisesta yhteisöstä, jolloin UPJ:ään liittyvä toivo yksilön asemien

parantumisesta vahvistaa käsitystä siitä, että yksilösuoriutumista korostaville yhteisöllä ei ole merkitystä.

13. Johtopäätökset

Tässä luvussa vastaan tutkimuskysymyksiini ja peilaan tuloksia teoreettiseen viitekehykseeni.

UPJ:ään liitetään aineistossa sekä uhkakuvia että toivoa. Nämä ovat riippuvaisia siitä, miten akateemisesta työstä puhutaan. Tiivistäen voi sanoa, että yhteisöllisesti puhuvat näkevät UPJ:n uhkana, sillä sen koetaan loukkaavan professionaalista identiteettiä ja autonomiaa. Yksilöllisesti puhuvat puolestaan näkevät UPJ:n toivona paremmasta, jolloin keskeisiksi puheen teemoiksi nousevat resurssit ja asemat. Yhteisöllisesti puhuvilla UPJ "osuu" syväpolitiikan alueelle, jolloin kyse on syvien ja pysyvien elementtien muutoksesta. Yksilöllisesti puhuville UPJ:sta puhutaan intressipolitiikan tasolle, jossa kyse on resurssien saamisesta ja asemien vahvistumisesta. (Dahler-Larsen 2003 Simolan mukaan.)

Yhteisöllisesti puhuvien voi päätellä näkevänsä itsensä hallinnan kohteina. Tämä on ajateltavissa siksi, että he puhuvat yliopistosta ja akateemisen työn muutoksesta niin voimakkaasti. Yksilöllisesti puhuvat eivät näe itseään kohteina, vaan ennemminkin heidän puheessaan painottuu heidän vastuunsa suoriutumisestaan.

Tutkimukseni viitekehys on hallinnan teoria. Peilaan aineistoni seuraavaksi siihen. UPJ rakentuu puheessa hallinnan teknologiaksi, joka tuo uudenlaisen ajattelun kehyksen yliopistoon. Yliopiston rajojen pelätään muuttuvan UPJ:n seurauksena. Aineiston pohjalta esimiehen tekemää suoritusarviointia voi tarkastella hallittavan tilan uudelleen järjestämisenä, sillä arvioinnissa aiemmin vallinnut arviointiperinne, vertaisarviointi, muuttuu. Rose (1999) ja Dean (1999) viittaavat tähän siten, että hallittava tila on abstraktio, jolle erilaiset perinteiset käytännöt rakentavat rajoja. Kun perinteistä toimintaa ja ajattelua muutetaan, muodostetaan tyhjiö, joka täytetään uusilla representaatioilla. Koska ihmiset sisäistävät nämä representaatiot, he sisäistävät samalla rajat toiminnalle ja ajattelulle.

Yliopisto saa hallittavana tilana uudet rajat, jotka rakentuvat niiden käytäntöjen ja kokemusten kautta, jotka UPJ:ään liittyvät. Arviointikaavakkeeseen ja suoritusarviointiin on kiteytetty erilaisia sanallisia määritelmiä, joille on annettu numeerinen arvo. Suoritusarvioinnin koetaan tekevän näkyväksi sen, mikä on "hyvää ja oikeaa", jolloin se alkaa ohjata myös työntekoa ja tutkimusta. Jos esimerkiksi UPJ:n pelätty vaikutus, tutkimuksen ja tieteen tekeminen vain taloudellisen hyödyn tavoittelun vuoksi, toteutuu, on käsillä konkreettinen esimerkki abstraktien rajojen muuttamisesta. Suoritusarvioinnin kautta kiteytetään siis uusi rationaliteetti ja totuus, jotka siis ohjaavat toimintaa. (Dean 1999, Rose 1999.)

Rajojen muuttuminen tai muuttaminen merkitsee myös identiteetin muuttumista. Hallintaan sisältyy aina ihmiskuva, jonka kautta se toimii, sillä ihmisyyteen kuuluu olennaisena osana se, että yksilö muokkautuu näihin normeihin. (Rose 1999, Dean 1999.) Yhteisöllisessä puhetavassa vastustetaan hallinnan ihmiskuvaa, jonka mukaan yliopistolaisen pitäisi olla taloudellinen ja tulostavasti toimiva tutkija, joka ei tekisi työtä kutsumuksesta, vaan rahasta. UPJ:ään sisältyvät oletukset yksilön piirteistä voidaan tulkita normatiiviksi odotuksiksi, sillä niiden vastustaminen on voimakasta. Dean (1995) kirjoittaa, että identiteetin muodostuvan julkisen ja yksityisen leikatessa. Tämän tulkitsen tarkoittavan sitä, että julkisen tilan abstraktit rajat sisäistyvät ja ihminen muuttaa itsensä suhteessa esimerkiksi hallinnan episteemisiin normeihin.

Yhteisöllisessä puhetavassa oikeastaan siis vastustetaan hallintaa kokonaisuutena: hallinnan kohteena olemista ja erilaisia hallinnan keinoja. Niistä puhutaan siten, että ne eivät vastarinnassa ole vielä läsnä, vaan UPJ:n myötä hallinta kyseenalaistuu ja konkretisoituu.

Aineistosta identifioitavat yhteisöllinen ja yksilöllinen puhetavat ovat toisistaan eroavia puhetapoja; niiden voi väittää olevan jopa toisilleen täysin vastakkaiset puhetavat. Yhteisöllisessä puhetavassa korostetaan voimakkaasti akateemista identiteettiä, joka kirjoituksissa sidotaan tieteseen ja tieteen luonteeseen.

Akateeminen työ identiteettinä on tutkimuksen tekemistä totuuden tavoittelu tähden, ei sen vuoksi, että siitä saisi rahaa. Identiteetti vahvistuu, kun tieteelliseen keskusteluun osallistumisen kautta saadaan tehdystä työstä palaute. Akateemisesta työstä puhutaan aineistossani samalla tavalla kuin Kosken (1993) tutkimuksessa, jossa tieteen tekeminen määriteltiin puhtaaksi ja ensisijaiseksi työksi. Tieteen puhtaus myös määritti sen, mitä työssä arvostettiin. Samoin kuin Koskella myös minun tutkimusaineistossani korostui identiteetin heijastaminen tieteeseen ja siihen perinteisesti liitettäviin arvoihin ja normeihin.

Yliopistotyö on tässä puhettavassa itseisarvo, jonka merkitys vaikuttaa löytyvän sekä henkisistä että sosiaalisista arvoista, joita myös Mäntylä (2007) korostaa. Muutostilanteessa, kuten UPJ:n käyttöönötossa, näiden arvojen korostamisen voi tulkita selviytymiskeinoksi; epävarmuudessa kiinnitytään arvokkaina koettuihin asioihin. Tämän vuoksi yhteisöllisessä puhettavassa korostetaan ajattelun ja kriittisyyden sekä sosiaalisen yhteisön merkitystä. Professionaaliseen identiteettiin kuuluu vapaus ajatella, eikä sitä haluta vaihtaa rahalla mitattavaan pääomaan. Akateeminen autonomia vaikuttaisikin aineistoni perusteella sisältyvän identiteettiin, jolloin näitä kahta ei voi erottaa toisistaan.

Vapaus ajatella on siis arvokkaampi kuin raha. Yhteisöllisessä puhettavassa korostetaankin sitä, että tärkein resurssi on työrauha, jonka voi käyttää tutkimukseen ja sitä kautta siis professionaalille identiteetille tärkeään tehtävään. Tässä puhettavassa identiteetti kiinnittyy nimenomaan tieteeseen ja akateemiseen yhteisöllisyyteen, ei suinkaan rahapalkkioon.

Yhteisöllisessä puhettavassa korostetaan sitä, että yliopistoinstituutio on akateemisen työn kehys. Yliopiston tehtävänä on olla erilaisten tieteenalojen koti, jossa ei kilvoitella tuottavuudessa, ja joka näin tarjoaa luovalle ajattelulle ja tieteen tekemiselle perustan. Kirjoituksissa rakentuvan puheen voi tulkita puheeksi sivistysyliopistosta, jonka koetaan vaarantuvan. Sivistysyliopiston tehtäviksi on perinteisesti nähty tieteen suojeleminen hyödyn tavoittelulta sekä yksilön ajattelun ja kriittisyyden kehittäminen (Huusko 2006).

Asiantuntijuus on asema, jota yhteisöllisessä puhetavassa arvostetaan. Siinä työ- tai tiedeyhteisö on *antanut* aseman henkilölle. Asiantuntijuudesta puhuminen liitetään osaksi resursseista puhumista siten, että suoritusarvioinnilla ja palkanmäärällä kielletään olevan yhteys akateemiseen asiantuntijuuteen. Akateemisen uran meriittipainotteisuus myönnetään, ja se määritellään jopa kilpailulliseksi. Kuitenkin vakituisiin asemiin liitetään tiettyjä hyveitä kuten vastuullisuus, autonomia ja mahdollisuus vaikuttaa yliopiston asioihin. Daviesin ym. (2006, myös Walker 2001.) ajatuksia tulkiten asiantuntijuus on määriteltävissä olennaiseksi osaksi professionaalista identiteettiä, vaikka se on viime vuosikymmeninä heikentynyt. Asiantuntijuuden voisi samoin Daviesia ym. (2006) tulkiten ajatella olevan asema akateemisessa yhteisössä.

Yksilöllinen puhetapa on aineistossa selkeässä vähemmistössä. Yksilöllisessä puhetavassa korostetaan resursseja ja asemia autonomian ja identiteetin jäädessä lähes määrittelemättä. Tärkeimmäksi nousee keskustelu resursseista, joka on raha. Rahan merkitys on motivoida, palkita vastuusta ja se on ennen kaikkea osoitus siitä, että tehtyä työtä arvostetaan. Kun asettaa vastakkain yksilöllisen puhetavan väitteet työyhteisön epätasa-arvoisuudesta ja raharesurssien merkityksestä van Ypernin ym. (2005) väitteen kanssa, jonka mukaan rahapalkan merkitys pienenee, kun vaakakupissa on yhteisön hajoaminen, voi tehdä varovaisen johtopäätöksen, että yksilöllisesti puhuvat eivät ehkä tunne kuuluvansa yhteisöön.

Yksilöllisessä puhetavassa autonomiasta puhuttaessa sen sisältöä ei määritellä, mutta se liitetään voimakkaasti yksilön vastuuseen. Tähän liittyy käsitys siitä, että autonominen työntekijä laiskottelee tekemättä mitään, jolloin työyhteisö joutuu kantamaan hänenkin tehtävänsä. Verrattuna yhteisölliseen puhetapaan, voi huomata selkeän eron siinä, että yhteisöllisesti puhuvat korostivat autonomista työtehtävien jakamista ja ”yhteen hiileen puhaltamista”. Vastuun korostaminen saa tarkastelemaan yksilöllistä puhetapaa sisäisenä yrittäjyytenä, jossa on sisäistetty vastuu työnantajaa kohtaan. Tähän liittyvä palkitsemisen logiikka on se, että työpanoksesta ja suoriutumisesta palkitaan, jolloin työntekijä sitoutuu parantamaan suoritustaan ja parantamaan työnantajan tuloksellisuutta. (Olssen ja Peters 2005.) Myös Davies ym. (2006) kirjoittavat siitä, että yksilökeskeisyys yliopistossa on resurssikilpailun

aiheuttamaa alistumista. Suomen kontekstissa arvioituna yksilöiden kilpailullisuus ei ole uusia ilmiö, sillä Koski on kirjoittanut siitä jo 15 vuotta sitten. Tuoreemman näkökulman tuo Treudhardt (2005), joka ei vedä yhtä pitkälle meneviä johtopäätöksiä, vaan ehkä Koskea varovaisemmin myöntää tulosohjauksen muuttaneen yksilön asemaa.

Yksilöllisessä puhetavassa korostetaan sitä, että yliopiston on nostettava palkkoja ollakseen kilpailukykyinen työnantaja. Tämä on mielenkiintoinen ero verrattuna yhteisölliseen puhetapaan, jossa tutkimustyön edellytysten vahvistaminen muulla kuin rahalla on kilpailukyvyn mitta. Yksilöllisen puhetavan kilpailukykypuheen voi tulkita liittyvän tietotalous –diskurssiin. Sen mukaan tiedontuottaminen lisää kilpailukykyä. (esim. Henry ym. 2001, Olssen ja Peters 2005.) Tähän peilaten voi ajatella, että yliopiston kilpailukyvyn lisäämisen palkkauksella uskotaan lisäävän valtion kilpailukykyä.

Tulkitsin yksilöllisessä puhetavassa korostuvan puheen suoriutumisesta ja meriiteistä siten, että siinä määritetään identiteettiä. Yksilöllinen puhetapa jätti kuitenkin artikuloimatta identiteetille syvemmän sisällön. Johtopäätöksenä voi lausua, että yksilöllisessä puhetavassa rakennetaan uudenlaista akateemista habitusta, jossa suorituskulttuuri on sisäistynyt ohjaamaan ajattelutapoja. Yksilöllistä puhetapaa tulkiten akateemisuus on sisäistynyt yrittäjyydeksi (engl. entrepreneurship), jossa halu selviytyä ja saavuttaa palkintoja, esimerkiksi tunnustusta hyvästä suorituksesta, on pakottanut sopeutumaan annettuihin kriteereihin ja kantamaan vastuuta niiden onnistumisesta. (Morley 2003, 88–92, 99.)

Puhetapojen ainoa yhteinen piirre on, että kummassakin tunnustetaan tietyissä uravaiheissa olevien alisteisuus ja akateemisen uran kiinnittyminen meriitteihin. Välimaata (2005) tulkiten niissä tunnustetaan yksi akateemisen kentän toimintalogiikoista, joissa uralla eteneminen on kiinni suorituksista ja erilaisten päätöksentekokelelmien vakuuttamista.

Yhteisöllisen ja yksilöllisen puhetavan erojen voi ajatella kertovat professionaalisen identiteetin muutoksesta. Puhetapojen vastakkaisuuden havaitsee siitä, että se, mitä

yksilöllisessä puhetavassa arvostetaan, on yhteisöllisesti puhuville kielteistä. Ammatti-identiteetin muutoksesta puhutaan vääristymisenä (esim. Ball 2003), mikä tarkoittaa sitä, että perinteiset ammatilliset arvot ovat muuttuneet ja tämä muutos koetaan kielteisenä. Onko tässä tulkittavissa se, että yksilöllisessä puhetavassa korostuvat raha ja suoriutumisen korostaminen ovat vääristymiä yhteisöllisessä puhetavassa?

Aineiston pohjalta on siis pääteltävissä, että UPJ:ään liittyvien palkkauskeskustelujen arvellaan luovan uudenlaisia standardeja, jotka alkavat ohjata ajattelua ja luoda standardeja työhön. Arviointia ei itsessään vastusteta, vaan sitä uudenlaista kulttuurimuotoa, jossa arviointikriteerit annetaan valmiina. Tapa, jolla aineistossa arvioinnista puhutaan, vahvistaa Hanssonin (2006) näkemystä, että akateeminen maailma nojaa edelleen kollegiaaliseen vertaisarviointiin. Tämä on selitettävissä yhteydellä tutkimustyön luonteesta totuuden tavoitteluna. Tulkitsen kirjoittajien uskovan UPJ:n muuttavan yhteisöllisen arvioinnin henkilökohtaiseksi vallankäytöksi. Vertaisarviointi on keskustelua tutkimuksen laadusta, metodologiasta ja tuloksista. Tässä kontekstissa saatu sosiaalinen tunnustus on kannustin, koska tutkijan ajatellaan olevan ensisijaisesti vastuullinen omalle yhteisölleen (Hansson 2006.)

Verrattuna Henrikssonin ym. (2007) tutkimukseen, sain identifioitua kaksi tapaa puhua akateemisesta työstä. Tätä selitän lähestymistavalla: Henriksson ym. (2007) lähestyvät kehityskeskustelujen lanseeraamisen näkökulmasta uudistusta, kun taas minun aineistoni ohjaa enemmänkin vaikutusten arviointiin. Suurimpana syynä eroon pidän sitä, että lähestyin aineistoani painottaen tieteenarviointi, jolloin dualismi on luonnollista. Heidän byrokraatiksi nimeämänsä puhetapa sisältyy identifioimaani yhteisölliseen puhetapaan, sillä kummassakin korostuu tieteen yhteisöllinen arviointi. Tutkimukseni vahvistaa sitä Henrikssonin ym. (2007) tulkintaa, jonka mukaan UPJ:n uskotaan murtavan sivistyksen ihanteet yliopistosta ja heikentävän tutkimuksen vapauden mahdollisuuksia.

UPJ:ään liitettäviä pelkoja voi tarkastella siitä näkökulmasta, millaisen todellisuuden ne luovat. Hallinnan teknologiana UPJ tuottaa todellisuudelle rajat, joihin yksilöt alkavat peilata itseään. Tämän peilaamisen seurauksena aletaan tehdä vertailua, jossa

muodostetaan normia. (Rose 1999, Dean 1999.) Aineiston perusteella on ajateltavissa, että UPJ:n tuottamaksi normiksi pelätään muodostuvan kilpailullinen yksilö, joka toimii yrittäjämäisessä yliopistossa.

UPJ:n uhkakuvat ovat kiteytettävissä suoritusparadoksiksi, joka johtuu siitä, että mittari ei ole validi (van Thiel ja Leeuw 2002). Minun aineistossani ei kuitenkaan puhuttu mittarista, vaan koko järjestelmästä, jolla mittausta tehdään eli siitä, miten akateemista työtä arvioidaan. Van Thiel ja Leeuw (2002) nimeävät tällaisen suoritusparadoksin johtuvan siitä, että työn sisältö on niin moniulotteinen, ettei sitä saada ”taltutettua” arvioitavaksi. Kansainvälisessä kirjallisuudessa on löydettävissä viitteitä siitä, että suoriutumisarviointien koetaan muuttaneen akateemista identiteettiä ja käyttäytymistä (mm. Ball 2003, Deem 2001, Morley 2004). Toisaalta Newton (2003, 2001) korostaa sitä, että yhteisö ei ole uhri, vaan saattaa löytää jopa uudenlaisia, myönteisiä toimintamalleja. Dahler-Larsen (2006) huomauttaa, että vaikutukset eivät ole deterministisiä, vaan seuraukset ovat aina sidottuja kontekstiin. Suhteutettuna aineistooni voi tehdä päätelmän, että puheessa rakennetut uhkakuvat eivät ole välttämättömiä, vaan tulevaisuus on riippuvainen sekä yhteisöstä että yksilöistä.

Akateemisella työllä vaikuttaa olevan erityisasema yhteisöllisessä puhetavassa. Tulkitsen uskon yhteisöllisyyden ja akateemisen työn kutsumusluonteen murtumisesta kertovan siitä, että vastarinnassa halutaan pitää kiinni ajatuksesta, että yliopistolla ja akateemisilla työntekijöillä on vakaa suhde yhteiskunnassa. Tämä liittyy UPJ-vastarinnan osaksi diskurssia, jonka Davies ym. (2006) esittävät kuuluneen 1980-luvulle. Ehkä tämä luo toivoa siitä, että akateeminen identiteetti säilyy, sillä professionaalinen diskurssi ei muutu yhtä nopeasti kuin julkinen. Tätä vahvistaa Johnsonin (2003) väite siitä, että akateemisella professiolla on erittäin hitaasti muuttuva ydin, joka ei reagoi ulkopuolisiin rakenteisiin.

On pääteltävissä, että yksilöllisessä puhetavassa UPJ:n toivotaan vapauttavan yliopistolaisia kuitenkin siten, että samalla heidät asetetaan vastuullisiksi omasta työstä suoriutumiseen. Vastuu ja vapaus ovat paradoksi, joka on selitettävissä sillä, että molemmat liittyvät työntekijän työstä suoriutumiseen. Vapautumisella tarkoitan

vapautumista hierarkkisista ja historiallisista rakenteista ja mahdollisuudesta vaikuttaa omalla suoriutumisella palkkaukseen. Vastuullisuus puolestaan viittaa yliopistotyön autonomia –elementtiin, joka yksilöllisessä puhetavassa velvoittaa vastuullisuuteen. Deanin (1999) ja Rosen (1999) määrittelemä hallinnan ihmiskuva on "vapaa ja itsesääteilyyn kykenevä"; piirteet sopivat yhteen yksilöllisen puhetavan kanssa.

Yksilölliseen puhetapaan liittyvän toivo –puheen voi myös tulkita olevan osa tulosvastuun diskurssia, sillä siinä on omaksuttu sopimusperustainen ajattelu. Sopimusperustaisuus merkitsee sitä, että yksilösuoriutumisen ja vastuun korostaminen ovat instrumentaalisia siinä mielessä, että niiden kautta "havitellaan" joko palkkaa tai asemaa. (Schwandt 2003, 362.) UPJ:ään toivona suhtautuvat eivät problematisoi tai analysoi mitenkään arvioinnin sisältöä, minkä voi tulkita kertovan ajattelutavasta, jossa vastuu omasta roolista on sisäistetty siten, että sen pitäisi palvella organisaatiota. (Olssen ja Peters 2005.)

UPJ:ään liittyvä toivo on tulkittavissa siirtymänä uudenlaiseen akateemiseen professioon, jota kutsutaan yrittäjyydeksi. Tätä voisi kutsua ilmiöksi, jossa kiristynyt tulosvastuu on valunut yksilötasolle; henkilökohtainen tuottavuus ja joustavuus ominaisuuksina korostuvat, sillä ne takaavat hyvän työsuorituksen. (Olssen ja Peters 2005.) Jos tulosohejausta ajatellaan hallinnan teorian näkökulmasta, on ajateltavissa, että yksilöllisessä puhetavassa tulosvastuu on sisäistetty henkilökohtaiseksi ajattelun kehykseksi. Ajatusta voi kehittää vielä hallinnan problematisoimattomuuden ja suorittajaidentiteetin pohjalta; yksilöllisessä puhetavassa hyväksytään UPJ, koska tällä tavalla ajattelevat ovat sisäistäneet jo itsensä muokkaamisen moraalisen vastuun. (Dean 1999, Rose 1999.)

Vaikka UPJ:n toivotaan tuovan parannusta palkkaukseen, ei toivo liity ainoastaan rahaan. UPJ:n suoritusarviointielementin uskotaan tuovan muutoksen henkisuhteisiin, joissa käytetään valtaa. Tämän voisi tulkita liittyvän asemiin, jotka mahdollistavat vallankäytön ja asemiin, jotka tekevät tietyssä uravaiheessa olevat työntekijät alisteisiksi. Onko tulkittava niin, että toivo –puheessa ovat edustettuna ne, jotka kokevat olevansa akateemisella kentällä alisteisessa asemassa? Yliopisto ei

kuitenkaan ole tasa-arvoisuuden tyyssija, vaan sitä voidaan tarkastella myös kenttänä, jossa vallankäyttö voi olla vaikeasti identifioitavissa ja näkymättömissä. Tehtävien saaminen, työsuhteen jatkuminen tai huono arviointi tutkimuksesta ovat olleet erottelevina tekijöinä, joilla on osoitettu yksilön paikka yhteisössä. (Morley 2003, Välimaa 2005, Koski 1993.) UPJ:ään liittyvä toivo on tulkittavissa myös tästä näkökulmasta, ei pelkästään kilpailuna rahasta.

14. Pohdinta ja tutkimuksen arviointi

Tutkimukseni otsikossa kysyn, onko palkkausjärjestelmän uudistus akateemisten arvojen murtaja vai toiveiden täyttäjä. Aineiston pohjalta voi päätellä uudistuksen olevan kumpikin riippuen siitä, miten akateemisesta työstä puhutaan. On muistettava, että uudistus mukautuu aina kontekstiinsa; UPJ:n tulevat vaikutukset ovat jonkinlainen hybridi. Vahvan yhteisöllisen puhetavan voisi jopa ajatella toimivan pääomana vastustaa toimintatapojen muutosta, kun taas yksilöllinen puhetapa ilmentää toista ajattelumallia.

Tutkimuksen tuloksia ei voi yleistää sikäli, kun sillä tarkoitetaan sitä, että niiden pitäisi päteä isossa joukossa tai jokaisessa suomalaisessa yliopistossa. Tässä on huomioitava se, että blogiaineisto on ”vinoutunut” sillä tavalla, että siihen kirjoittavat haluavat torjua UPJ:n ja korostavat jopa painokkaasti yhteisöllistä, perinteistä akateemisuutta. En siis väitä, että kirjoitukset edustaisivat kaikkien yliopistolaisten mielipidettä, vaan kyseessä on UPJ:n vastustajat, joiden kirjoituksia ”maustaa” muutama uudistuksen kannattaja. Aineiston käsitän edustavan yhteen historialliseen hetkeen sijoittuvaa liikehdintää, ja tulokset on ymmärrettävä silloin tästä näkökulmasta.

Aineistossa huomion kiinnitti se, miten UPJ:ää vastustavat suhtautuivat UPJ:n kannattajiin. Alla olevista kahdesta aineistolainauksesta ilmenee mielestäni hyvin se, miten UPJ:n kannattajat ovat kokeneet osallistumisensa UPJ-keskusteluun blogissa.

Tämä UPJ:n vastainen rintama on jo kuitenkin saanut niin absurdit mittasuhteet, että en omalla nimelläni uskalla olla tämän porukan kanssa eri mieltä. Totalitarismi voi saada monenlaisia muotoja. (156)

Toivottavasti et aja viestissäsi sitä takaa, että UPJ-järjestelmää saa kritisoida anonyymisti tässä foorumissa, mutta odota vain jos sanot sanankin entisen järjestelmän puolesta, niin sellainen anonyymisyys ei ole suotavaa. Toivoisin, että anonyymisyys sallittaisiin ideologiasta riippumatta, jos vain viestit ovat asialinjalla. (248)

Tutkimustulosten kautta on ymmärrettävissä yliopistotyön arvopohjan erilaisuus, jotka ohjaavat esimerkiksi palkkausuudistuksen kaltaisiin muutoksiin suhtautumista. Tulokset ovat hyödynnettävissä siten, että esimerkiksi yliopiston johto saa niiden kautta mahdollisuuden herkistyä kuulemaan sitä, mitä uudistuksesta puhuttiin; Kuittisen (2007, 25) mukaan myös vastarinta voi olla organisaatiota kehittävää, sillä siinä keskitytään monesti niihin asioihin, joihin vaaditaan korjausta. Palkkausjärjestelmän muutosta vahvemmin halutaan esimerkiksi turvata perustehtävien tekeminen ja työyhteisöt.

Kuitenkin aineistossa korostuu se, minkä yksi kirjoittajista kiteyttää osuvasti. UPJ:n koetaan olevan akateemisten perinteiden muutos. Aineistossa korostuu nimenomaan se, että muutos kohdistuu akateemisen työn ytimeen: identiteettiin ja autonomiaan.

(--) muuttavat hyvä akateemisia käytäntöjä ja traditioita huolestuttavaan suuntaan. On järjetöntä tehdä isoja remontteja ilman, että niiden vaikutuksia pyritään kunnollisesti arvioimaan. (15)

Yhteisöllisen puhetavan valossa UPJ kohdistuu professionaaliseen identiteettiin ja autonomiaan, mikä voi selittää sen, että uhkat nähdään välillä jopa painajaismaisina. Muutokset rakentuvat puheessa väistämättömiksi; tätä vaihtoehtomuutta puheessa voi selittää se, että UPJ:n käyttöönotto koetaan kaiken kaikkiaan voimakkaasti, jolloin sen seuraukset nähdään ja ilmaistaan vastaavalla tavalla. Vaikka uhkakuvat eivät välttämättä koskaan toteudu, on huomioitava, että UPJ-vastarinta rakentuu käyttäen niitä oikeutuksenaan. Nikolas Rosea (1999, 283–284) mukaillakseni ajattelen, että vastarinnassa rakentuu samalla myös *telos*, akateemisen olemisen päämäärä, jolloin korostuu se, mitä yhteisössä halutaan vaalia.

Yksilöllisessä puhetavassa UPJ:stä puhutaan toiveikkaasti, jolloin toiveet kohdistuvat sekä resursseihin. Puheen sävy ei vaikuta olevan niin deterministinen, vaan enemmänkin tämänhetkiseen tilanteeseen parannusta hakeva.

Yhteisöllinen ja yksilöllinen puhetapa olivat toisilleen vastakkaiset. Toisaalta tähän on suhtauduttava varauksella, sillä aineistossa jälkimmäinen puhetapa on selkeässä vähemmistössä. Jatkotutkimuksen kannalta mielekästä olisikin tutkia, miten UPJ:n on muuttanut akateemista työtä ja professionaalista identiteettiä. Olisi syytä myös pureutua paremmin siihen, miten yksilön suoriutumista korostavassa puhetavassa puhutaan identiteetistä. Olettaisin esimerkiksi haastatteluilla saatavan syvempää ymmärrystä siitä, miten akateemisesta identiteetistä puhutaan.

Tutkimusaineistoni oli runsas (171 sivua), sen rikkaus johti siihen, että sen sisälle oli vaikea päästä. Teemojen moninaisuus ja mahdollisuudet lukea sitä eri näkökulmista tarkoittivat käytännössä sitä, että koin tutkimustehtävien rajaamisen ongelmalliseksi. Ongelma ei ollut pelkästään aineistolähtöinen, vaan monet muut tutkimustehtävät olisivat olleet myös teoreettisesti mielekkäät. Samankaltaisiin tutkimuskysymyksiin olisi voinut päästä esimerkiksi haastattelemalla; tällöin kiinnostavia asioita olisi voinut syventää jatkokysymyksillä ja saada analyysiin syvyyttä enemmän. Alasuutari (1994, 228–229) kirjoittaa tutkijan harha-askelista jonkinlaisena tutkijan näkökulman hakemisprosessina, jonka seurauksena tutkija hylkää erilaisia mahdollisuuksia avata tutkimuskohdettaan. Harha-askelien merkitys on siinä, että ne ovat osa tutkijan oppimisprosessia; jos joku asia ei toimi, vaihdetaan näkökulmaa. Oman tutkimukseni kohdalla harha-askelia tuli otettua, mutta niiden koin loppujen lopuksi auttavan tutkimuksen rajaamista.

Valmiin aineiston etu esimerkiksi haastattelemalla kerättyyn aineistoon nähden on se, että puheenvuorot ovat lyhykäisyydessäänkin aitoja, ja ne esitetään tietyssä kontekstissa eli muutostilanteessa. Tässä on painotettava Rosen (1999) huomiota siitä, että hallinnan problematisoituminen, näkyväksi tuleminen, on hallinnan analyysin kannalta kiinnostavinta. Tutkimukseni syventää ymmärrystä siitä hetkestä, kun uusi hallinnan teknologia otetaan käyttöön yliopistossa. Kuten aineistosta huomasi, keskustelu ei rajautunut vain UPJ:ään tai palkkaukseen, vaan kirjoittajat keskustelivat muustakin.

Tutkimuksessani en sitoutunut tiukasti mihinkään metodologiaan. Olisin voinut valita diskursiivisen lähestymistavan, jolloin olisin tutkinut puheentuottamisen tapoja. En kuitenkaan nähnyt sitä tarpeelliseksi vaihtoehdoksi, sillä tarkoitukseni oli saada identifioitua aineistosta sitä puhetta, jossa puhutaan akateemisesta työstä ja vallankäytön vaikutuksista. Tällöin tutkimustehtävien kannalta Paloseen ja Alasuutariin nojaava aineiston luenta on riittävä. Sen vahvuutena on tutkijan tulkintaa painottava näkökulma, johon ei kuitenkaan ohjeisteta liikaa.

Aineiston tulkinnessa ajattelun apuvälineenä käyttämäni vallan vaikutusten -nelikentän arvo oli siinä, että vallankäyttöön pääsi moniulotteisesti kiinni. Omassa tutkimuksessani valta on keskeinen ilmiö sen arvioitujen vaikutusten kautta. Gordonin (1980) ja Courtin (2004, 591–593 mukaan) mukaan valtaa tutkittaessa on analyysi fokusoitava paikallisen tason muuttuviin merkitysjärjestelmiin, ihmisten välisiin suhteisiin ja institutionaalisiin käytäntöihin; tätä tasoa olen tavoitellut käyttämällä Heiskalan (2001) valta-analyysia ja Simolan (2008) tekemää sovellusta siitä.

Raunio (1998) huomauttaa, että vaikka laadullisen tutkimuksen arviointiperusteiden yleispätevyys voi olla ongelmallista, on tiettyjä arviointiperusteita oltava, jotta tutkimus täyttäisi tutkimuksen tunnusmerkit. Hän esittää Mäkelään (1990) nojaten arviointiperusteiksi viittä perustetta. Tutkijan on kyettävä perustelemaan tutkimuksensa oikeutus, mikä perustuu siihen, että hänellä on hyvä syy olettaa tutkimuksen tuottavan uutta tietoa. Aineiston ja analyysin kattavuutta arvioidaan sisällöllisen edustavuuden kannalta. Tutkittavat pitää valita siten, että heidän kauttaan voidaan saada ilmiön kattavat piirteet esille, jolloin kriteerinä on se, että he pystyvät antamaan olennaista tietoa. Tämä voidaan varmistaa sillä, että tutkimukseen valitaan haastateltavat laajasti. Analyysi on kattavaa, kun tutkija pystyy osoittamaan, että se perustuu koko aineistoon, eikä vain muutamien haastateltavien puheeseen. Tutkijan on kyettävä osoittamaan, että hän on noudattanut luokittelusääntöjään johdonmukaisesti. (Raunio 1998, 325–335.)

Oikeutan tämän tutkimuksen tekemisen sillä, että blogiaineisto muodosti uudistusvaiheen "on line" -keskustelun, jossa rakentui selkeä diskursiivinen

vastarinta. Kirjallisuuskatsauksessa puolestaan kiteytyi ajatus siitä, että yliopiston muutosten koetaan "murtavan" akateemisen profession ydinarvot. Halusin tehdä tutkimukseni sen vuoksi, että saisin yhdistettyä nämä kaksi ajatusta. Tutkittavien valintaa en voinut tehdä, sillä käytin valmista aineistoa. Tässä etuna oli se, etten ole tutkijana vaikuttanut ilmiöstä puhumiseen; samanaikaisesti se vaikeutti lopullisen tutkimustehtävän jäsentymistä. Olen pyrkinyt tuomaan tutkimuksessani esille oman tulkintani ohessa aineistolainauksia. Analyysini ei perustu koko aineistoon, sillä jouduin rajaamaan akateemisen arvioinnin analyysin ulkopuolelle aineiston laajuudesta ja moniteemaisuudesta johtuen.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan subjektiivisuus on läsnä koko ajan. Se ei tarkoita sitä, että tutkija antaa arvoarvostelmia tai että tutkijan henkilökohtaiset mielipiteet värittäisivät tutkimusprosessia tai analyysia, vaan tutkijan on oltava korostetun tietoinen omista käsityksistään ja omasta positioistaan suhteessa ilmiöön ja tutkittaviin. Tutkijan on asemoitava itsensä tutkimukseen, ja kirjoitettava auki oma esikäsitelmänsä. Tutkijan on oltava tarkka ja rehellinen kuvatessaan prosessinsa vaiheita. Analyysi perustuu tutkijan herkkyydelle. Hänen tulkintansa ei saa jäädä mielipidetasolle, vaan analyysia on mahdollisuus vahvistaa muotoilemalla työhypoteeseja, joiden kumoamista tai vahvistamista aineiston analyysillä haetaan. Toinen tapa vahvistaa analyysia on esitellä se tutkittaville. (Creswell 1997, 195–198, 201–202.)

Hookway (2008, 97) kommentoi verkkokeskustelujen luotettavuutta painottamalla, että vaikka kaikki kirjoittajat eivät kirjoittaisikaan totta, se ei haittaa. Lähtökohtana hänellä on, että tutkija ei voi koskaan olla varma siitä, etteivätkö tutkittavat huijaisi esimerkiksi haastattelussa. Kirjoittajien tavat luoda esimerkiksi kulttuurisia ilmiöitä ovat itsessään mielenkiintoinen tutkimuskohde.

Lopuksi voin todeta, että tähän raporttiin kiteytynyt tutkimusprosessi on ollut matka, jonka aikana olen oppinut tieteellistä työtä ja ajattelua, mutta myös epävarmuuden sietämistä. Ja on tähän matkaan kuulunut myös oivalluksia ja työniloakin.

LÄHTEET

Alasuutari, P. 2006. Suunnittelutaloudesta kilpailutalouteen: miten muutos oli ideologisesti mahdollinen? Teoksessa R. Heiskala ja E. Luhtakallio (toim.) Uusi jako. Helsinki: Gaudeamus, 43–64.

Alasuutari, P. 1994. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.

Alhanen, K. 2007. Käytännöt ja ajattelu Michel Foucault'n filosofiassa. Helsinki: Gaudeamus.

Ball, S.J. 2003. The teacher's soul and the terrors of performativity. *Journal of education policy* 18 (2), 215–228.

Barnett, R. 2003. Reclaiming Universities from a Runaway World. Teoksessa M. Walker ja J. Nixon (toim.) Reclaiming Universities from a Runaway World. Buckingham: The Society for Research into Higher Education, 195-208.

Court, M. 2004. Using Narrative and Discourse Analysis in Researching Co-Principalships. *International Journal of Qualitative Studies in Education* 17 (5), 579-603.

Creswell, J.W. 1997. *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Traditions*. New York: Sage Publications.

Dahler-Larsen, P. 2006. Constitutive effects of performance indicator systems. Teoksessa S. Kushner (toim.) *Dilemmas of Engagement: Evaluation Development under New Public Management and the New Politics*. New York: Elsevier (painossa).

Davies, B., Gottsche, M. ja Bansel, P. 2006. The rise and fall of the neo-liberal university. *European Journal of Education* 41 (2), 305-319.

Dean, M. 1995. Governing the unemployed self in an active society. *Economy and Society* 24 (4), 559–583.

Dean, M. 1999. *Governmentality. Power and Rule in Modern Society*. London: Sage Publications.

Dean, M. 2002. Liberal government and authoritarianism. *Economy and Society* 31 (1), 37-61.

Deem, R. 2001. Globalisation, New Managerialism, Academic Capitalism and Entrepreneurialism in Universities: Is the local dimension still important? *Comparative Education* 37 (1), 7-20.

Foucault, M. 2000. Tarkkailla ja rangaista. Suom. E. Nivanka. Helsinki: Otava.

Gunn, S. 2006. From Hegemony to Governmentality: Changing conceptions of power in social history. *Journal of Social History* 39 (3), 705-720

Hanley, P.F ja Forkenbrock, D.J. 2006. Making fair and predictable Salary Adjustments for Faculty of Public Research Universities. *Research in Higher Education* 47 (1), 111-126

Hansson, F. 2006. Organizational Use of Evaluations. Governance and Control in Research Evaluation. *Evaluation* 12 (2), 159-178.

Heiskala, R. 2006. Kansainvälisen toimintaympäristön muutos ja Suomen yhteiskunnallinen murros. Teoksessa R. Heiskala ja E. Luhtakallio (toim.) *Uusi jako*. Helsinki: Gaudeamus, 14-42.

Heiskala, R. 2001. Theorizing power: Weber, Parsons, Foucault and neostructuralism. *Social Science Information* 2001, 231-264.

Henriksson, L., Peltonen, T. ja Alajoutsijärvi, K. 2007. Kehityskeskustelujen lanseeraaminen yliopistoissa: tapaustutkimus kulttuurisista logiikoista akateemisessa työyhteisössä. *Hallinnon Tutkimus* 26 (4), 30-43.

Henry, M., Lingard, B., Rizvi, F. ja Taylor S. 2001. *The OECD, globalization and education policy*. Amsterdam : IAU Press

Hookway, N. 2008. Entering the blogosphere: some strategies for using blogs in social research. *Qualitative Research* 8 (1), 91-113.

Huisman, J. ja Currie, J. 2005. Accountability in higher education: Bridge over troubled water. *Higher Education* 48 (4), 529-551.

Huhtanen, M., Jämsen, S., Maaniemi, J., Lahti, C. ja Karppinen, V. 2005. Palkkaus uudistus valtiosektorilla. Tutkimus työn vaativuuden sekä henkilön pätevyyden ja suoriutumisen arviointiin perustuvien palkkausjärjestelmien toimivuudesta ja vaikutuksista. Teknillinen Korkeakoulu. Tuotantotalouden osasto. Raportti 2005/3.

Huusko, M. 2006. Sivistysyliopiston mahdollisuus. Teoksessa J. Ursin & J. Välimaa (toim.) *Korkeakoulutus teoriassa. Näkökulmia ja keskustelua*. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, 115-134.

Johnson, H. 2003. The Marketing Orientation in Higher Education: the Perspectives of Academics about its Impact on their Role. Teoksessa G. Williams (toim.) *The Enterprising University: Reform, Excellence and Equity*. Buckingham: The Society for Research into Higher Education, 142-154.

Kantola, A. 2006. Suomea trimmaamassa: suomalaisen kilpailuvaltion sanastot. Teoksessa R. Heiskala ja E. Luhtakallio (toim.) *Uusi jako*. Helsinki: Gaudeamus, 156-178.

Koski, L. 1993. Tieteen tahtomana, yliopiston tekemänä. Yliopiston sisäiset symboliset järjestykset. Väitöskirja. Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja. 17.

Kuittinen, M. 2007. Kontrollista sitouttamiseen – uudet kontrollimuodot ja niiden vastustamiskeinot organisaatiossa. Hallinnon Tutkimus 26 (4), 19-29.

Lemke, T. 2001. “The birth of bio-politics”: Michel Foucault’s lecture at the College de France on neo-liberal governmentality. *Economy and Society* 30 (2), 190-207.

Morley, L. 2003. Quality and power in higher education. The Society for Research into Higher Education. Open University Press. Philadelphia USA

Mäntylä, H. ja Päiviö, H. 2005. Toivon ja epätoivon äärellä akateemisessa työssä. Teoksessa Teoksessa H. Aittola ja O-H. Ylijoki (toim.) Tulosohtautua autonomiaa. Akateemisen työn muuttuvat käytännöt. Helsinki: Gaudeamus, 41–66.

Mäntylä, H. 2007. On ”good” academic work. Practicing respect at close range. Väitöskirja. Helsingin kauppakorkeakoulu. Acta Universitatis Oeconomicae Helsingiensis. A-306.

Newton, J. 2003. Implementing an Institution-wide Learning and Teaching Strategy: lessons in managing change. *Studies in Higher Education* 28 (4), 427-441.

Newton, J. 2000. Feeding the Beast or Improving Quality?: academics’ perceptions of quality assurance and quality monitoring. *Quality in higher Education* 6 (2), 153-163.

Nylander, M. 2006. Palkkausjärjestelmän uudistaminen ja muutoksen viestintä - tapaustudkimus Teknillisessä korkeakoulussa. Helsingin yliopisto. Viestinnän laitos. Pro gradu -tutkielma.

Olssen, M. ja Peters, M.A. 2005. Neoliberalism, higher education and the knowledge economy: from the free market to knowledge capitalism. *Journal of Education Policy* 20 (3), 313–345.

Ozga, J. ja Lingard, B. 2007. Globalisation, education policy and politics. Teoksessa B. Lingard ja J. Ozga (toim.) The RoutledgeFalmer Reader in Education Policy and Politics, 66–82.

Palonen, K. 1988. Tekstistä politiikkaan: Johdatus tulkintataitoon. Tampere: Vastapaino.

Patomäki, H. 2005. Yliopisto Oyj. Tulosohtamisen ongelmat – ja vaihtoehto. Helsinki: Gaudeamus.

Power, M. 1999. The Audit Society. Rituals of Verification. 2. painos. New York: Oxford University Press.

Raunio, K. 1998. Positivismi ja ihmistiede. Sosiaalitutkimuksen perustat ja käytännöt. Helsinki: Gaudeamus.

Rekilä, E. 2006. Kenen yliopisto? Tutkimus yliopistojen valtionohjauksesta, markkinaohjautuvuudesta ja itseohjautuvuudesta suomalaisessa yliopistojärjestelmässä. Väitöskirja. Vaasan yliopisto. Hallintotieteen laitos. Vaasan yliopiston julkaisuja. Acta Wasaensis 159.

Rinne, R., Kallo, J. ja Hokka, S. 2004. Liian innokas mukautumaan? OECD:n koulutuspolitiikka ja Suomen vastauksia. Kasvatus 35 (1), 34-54.

Rose, N. 1999. Powers of the freedom. Reframing political thought. Cambridge: Cambridge University Press.

Räsänen, K. 2005. Akateemisen työn hallinta – jäsenyyksiä kokemuksille ainelaitoksen johtajana. Teoksessa H. Aittola ja O-H. Ylijoki (toim.) Tulosohjattua autonomiaa. Akateemisen työn muuttuvat käytännöt. Helsinki: Gaudeamus, 18–40.

Saarinén, T. ja Välimaa, J. 2006. Muutos korkeakoulupolitiikan tutkimuksessa. Teoksessa Korkeakoulutus teoriassa. Näkökulmia ja keskustelua. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, 91–114.

Salimäki, A. ja Nylander, M. 2006. Uuden palkkausjärjestelmän mahdollisuudet ja haasteet Teknillisessä Korkeakoulussa. Teknillinen Korkeakoulu. Työpsykologian ja johtamisen laboratorio 1/2006.

Salmela-Aro, K. ja Nurmi, J-E. 2005. Mikä meitä motivoi? Teoksessa M. Vartiainen ja J. Kauhanen (toim.) Palkitseminen globaalissa Suomessa. Helsinki: WSOY, 132–148.

Salminen, A. 2003. New Public Management: The case of universities. Teoksessa: A. Amaral, L. Meek ja I. Larsen (toim.) The Higher Education Managerial Revolution? Dordrecht : Kluwer Academic.

Schwandt, T. 2003. "Back to the rough ground!" Beyond Theory to Practice in Evaluation. Evaluation 9 (3), 353–364.

Simola, H. (painossa). The Same and the Different Together: Trans-national, national and local in the policy, politics and the political of university governance. Nordic Educational Research.

Tarumo, S. ja Lahti, C. 2005. Työn vaativuuden ja työssä suoriutumisen arviointiin perustuvat palkkausjärjestelmät. Teoksessa M. Vartiainen ja J. Kauhanen (toim.) Palkitseminen globaalissa Suomessa. Helsinki: WSOY, 150–175.

Temmes, M. 1998. Finland and New Public Management. International Review of Administrative Sciences 64 (), 441–456.

Tiihonen, S. 2006. Poliittisen hallinnan ja hallintopolitiikan muutoksia 1980- ja 1990-luvulla. Teoksessa R. Heiskala ja E. Luhtakallio (toim.) Uusi jako. Helsinki: Gaudeamus, 82–104.

Tirronen, J. 2005. Modernin yliopistokoulutuksen lähtökohdat ja sivistyskäsitys. Väitöskirja. Kuopion yliopisto. Sosiaalipolitiikan ja sosiaalitalouden laitos. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 122.

Treudthardt, L. 2005. Tulosohejaus yliopistossa – muotia ja seurustelua. Teoksessa H. Aittola ja O-H. Ylijoki (toim.) Tulosohejattua autonomiaa. Akateemisen työn muuttuvat käytännöt. Helsinki: Gaudeamus, 207–226.

van Thiel, S. ja Leeuw, F.L. 2002. The Performance Paradox in the Public Sector. Public Performance & Management Review 25 (3), 267–281.

Vartiainen, M. ja Kauhanen, J. 2005. Palkitseminen kansainvälistyvässä Suomessa. Teoksessa M. Vartiainen ja J. Kauhanen (toim.) Palkitseminen globaalissa Suomessa. Helsinki: WSOY, 11–32.

Walker, M. 2001. Mapping Our Higher Education Project. Teoksessa M. Walker (toim.) Reconstructing Professionalism in University Teaching. Teachers and Learners in Action. Buckingham: The Society for Research into Higher Education & Open University Press, 3-20.

van Ypern, N., van den Bos, K. ja d Graaff, D.C. 2005. Performance-based pay is fair, particularly when I perform better: Differential fairness perceptions of allocators and recipients. European Journal of Social Psychology 35, 741-754.

Internet -lähteet:

Avoin kirje rehtorille. Tulostettu 1.2.2007.
<http://www.valt.helsinki.fi/blogs/patomaki/post1.htm>

Ilkka Niiniluoto: UPJ:n arvot ja toteutus. Tulostettu 1.2.2007
<http://www.valt.helsinki.fi/blogs/patomaki/post4.htm>

Kevään ja kesän 2005 vaiheet. Tulostettu 1.2.2007.
<http://www.valt.helsinki.fi/blogs/patomaki/post8.htm>

KäsiKirja yliopistojen uudesta palkkausjärjestelmästä. 2006. Luettu 10.4.2007.
<https://portal-07.it.helsinki.fi/download/2000000028620/upj-kasikirja20061016.pdf>

Rantala, E. 2005. Yliopistojen uusi palkkausjärjestelmä. Luettu 27.3.2007.
http://www.acatiimi.fi/2005/1_05/1_05f.htm

Virkkala, J. 2005. Palkkauudistuksen vaikutukset. Luettu 27.3.2007.
http://www.acatiimi.fi/2005/3_05/3_05d.htm